



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

นคร ชูสอนสาย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

CREATIVE LEADERSHIP IN THE NEW LIFE ERA OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE OFFICE OF BANGKOK SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA 1

NAKORN CHUSORNSAY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Education Management,
College of Education Sciences
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

เสนอโดย นายนคร ชูสอนสาย

สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

ลงชื่อ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กมล ทองขาว)

ลงชื่อ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต)

ลงชื่อ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ หมั่นแสน)

ลงชื่อ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์
(อาจารย์ ดร.พงษ์กัญญา โฉม โกศล)

วันที่ 5 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

หัวหน้าข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1
ผู้เขียน	นคร ชูสอนสาย
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมพร โกมารทัต
หลักสูตร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกขนาดของโรงเรียน และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำนวน 493 คน ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดย ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้าน การมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่ ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นว่ารระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ไม่แตกต่างกัน ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 พบว่า สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความ

เสมอภาคและเท่าเทียมกันและให้ความช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทำงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของครู ให้ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ชีวิตวิถีใหม่



ที่ปรึกษา

Thesis Title CREATIVE LEADERSHIP IN THE NEW LIFE ERA OF SCHOOL
 ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BANGKOK SECONDARY
 EDUCATION SERVICE AREA 1

Author Nakorn Chusornsay

Thesis Advisor Assistant Professor Dr. Somporn Gomaratut

Program Master of Education

Academic Year 2022

ABSTRACT

This research on creative leadership in the new normal life of school administrators under the Office of Bangkok Secondary Education Service Area 1 aims to study creative leadership in the new normal life of school administrators. under the Office of Bangkok Secondary Educational Service Area 1 to compare creative leadership in the new normal life era of school administrators under the Office of Bangkok Secondary Educational Service Area 1 in the perspective of school administrators and teachers to compare leadership. creative thinking in the era of new normal life of school administrators under the Office of Bangkok Secondary Education Service Area 1, classifying the size of schools and to study ways to develop creative leadership in the new life era of school administrators the Office of Bangkok Secondary Education Service Area 1. The samples used in this research were school administrators and teachers. The samples were 493 students the Office of Bangkok Secondary Education Service Area 1. The questionnaire and the structured interview were used as research tools.

The study found that Creative Leadership in the New Life Era of School Administrators Overall, all aspects were at a high level. It was found that teamwork in the new normal life era with the highest average, followed by vision in the new way of life and flexibility and adaptability in the new normal life era creativity in the new normal life era and individual considerations in the new normal life era, respectively, and the results of the hypothesis testing revealed that School administrators and teachers had an opinion that the level of creative leadership in the new life era of school administrators the Office of Bangkok Secondary Education Service Area 1, the overall and individual aspects of creative leadership in the new normal era were no different. at the statistical significance level of 0.05 and school

administrators with different sizes of schools There are creative leadership in the new normal life era in different overviews and aspects. Statistically significant at the 0.05 level.

Guidelines for developing creative leadership in the new normal life era of school administrators the Office of Bangkok Secondary Education Service Area 1 found that educational institutions should pay attention to promoting school administrators to treat their participants. Work with regard to individual differences for equality and equality and to provide sincere and fair assistance. listen to the story Opinions or suggestions of colleagues with interest and earnestness. assign tasks to teachers and personnel to take responsibility fairly, taking into account the knowledge, ability and suitability of each person, promoting and supporting the use of technology to work according to their expertise interests and abilities of the teacher to develop themselves to create work efficiency and honor. Respect the decisions of subordinates even more.

Keywords: Creative Leadership, New Normal



Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมพร โกมารทัต อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณา ให้คำปรึกษาข้อชี้แนะและความช่วยเหลือจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความเอื้อเฟื้อเข้าศึกษาวิจัย ตลอดจนบุคลากรทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

คุณค่าละประโยชน์ใดๆที่อาจมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บิดามารดาที่ให้งำเนิดและเลี้ยงดูให้การศึกษา ตลอดจนครูบาอาจารย์และผู้ที่มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

นคร ชูสอนสาย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 คำถามการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	16
2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	36
2.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	43
2.5 การบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคชีวิตวิถีใหม่ (NewNormal).....	50
2.6 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19).....	59
2.7 บริบทโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1....	68
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	76
3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ.....	78
3.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล.....	79
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
4.1 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	82
4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหาร.....	83
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1	
4.3 ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหาร... สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครู	89
4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหาร..... สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	90
4.5 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหาร..... สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1	95
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	99
5.2 อภิปรายผล.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	122
ก แบบสอบถาม.....	123
ข แบบสัมภาษณ์.....	129
ประวัติผู้เขียน.....	134

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	76
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	82
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของ..... ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (n=493)	83
4.3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถี..... ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ (n=493)	84
4.4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถี..... ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่ (n=493)	85
4.5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถี..... ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่ (n=493)	86
4.6 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่.... ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ (n=493)	87
4.7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถี..... ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ (n=493)	88
4.8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหาร.... สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามมุมมองผู้บริหารสถานศึกษาและครู	89
4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหาร.... สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	90
4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถี..... ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	92
4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	92
4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	93
4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	94
4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 โดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียน	94

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
-------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

จากภาวะโรคระบาด “โคโรนาไวรัส” (โควิด 19) ทำให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ในระบบการศึกษาการเปลี่ยนแปลงจากผลกระทบของ “โคโรนาไวรัส” (โควิด 19) ส่งผลกระทบต่อการศึกษารูปแบบต่างๆ รวมไปถึงการบริหารการศึกษา ทั้งในระดับโลกและในระดับประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษา จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งต้องกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดร.ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2564) ได้ทำการประเมินสถานการณ์การศึกษาที่เกิดขึ้นจากผลกระทบของโควิด-19 ได้กล่าวว่า ผลกระทบโควิด-19 ทำให้การเรียนรู้ลดลง ส่งผลต่อพื้นฐานความรู้ที่สำคัญ และมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในสังคม เห็นได้ว่าในหลายประเทศกำลังเร่งแก้ปัญหาด้วยการเพิ่มอุปกรณ์ต่าง ๆ เพิ่มอินเทอร์เน็ต เพื่อให้เด็กเข้าถึงการเรียนรู้มากขึ้น ขณะเดียวกันก็ยังคงตระหนักไว้รับมือกับการเรียนการสอนแบบระยะไกลด้วย แม้จะมีการเรียนการสอนแบบออนไลน์ทดแทน แต่ก็ไม่ได้ประสิทธิภาพเทียบเท่าการเรียนในห้องเรียน ทั้งในแง่ของการขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ขาดปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน หรือบางรายวิชาที่ต้องเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติเป็นหลัก โดยเฉพาะความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ทำให้เด็กส่วนหนึ่งไม่สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอดและให้เป็นไปในทิศทางที่ดี พร้อมนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ ซึ่งตัวแปรสำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารจัดการในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำก็จะดำเนินการนำเทคนิค วิธีการตลอดจนกลยุทธ์ต่างๆที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีและหลักการภาวะผู้นำมาปรับใช้ให้เหมาะสม ในการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (ธิดา เมฆะทัต, 2562, น. 26)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้นำ ที่คอยกระตุ้น ชี้นำสร้างแนวทาง ให้คนหรือกลุ่มคนสามารถที่จะบรรลุเป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการสร้างความสำเร็จ ผู้นำต้องมีเทคนิควิธีการตลอดจนกลยุทธ์ ที่อยู่ในพื้นฐานของทฤษฎีเพื่อให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจและแสดงความสามารถและความทุ่มเทอันสูงสุดออกมา ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในด้าน ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามและเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำ ในการชักจูงหรือ

ชั้นนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (การดี อนันต์นา, 2555) อีกทั้งยังจะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมีเนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (เพ็ญนภา ศรีภูธร, 2562, น.16) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกระดับทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งในเวลาที่ต้องประสบภาวะวิกฤติหรือปัญหา ก็จะทำให้องค์กรมีความต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และมีความเข้มแข็งตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทน และต่อเนื่องซึ่งจะสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์กร ซึ่งทำให้การทำงานก้าวเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นภาพแห่งความสำเร็จ และมีการมุ่งพัฒนาการทำงาน ปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเพื่อความเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ในการแก้ปัญหาต่างๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันจากแนวความคิดของ Basadur (2008, p. 205) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด และแก้ปัญหาด้วยวิธีการ ใหม่ ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนั้น เกศณี กลืนเทศ (2562, น. 32) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นลักษณะพฤติกรรม การเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ผู้ตามตอบสนองต่อภาวะผู้นำ การนำคนอื่นด้วยแนวทางใหม่ มีวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย มีความยืดหยุ่น สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดที่สร้างสรรค์ ซึ่งสามารถฝึกฝน ได้จากประสบการณ์และการศึกษา

ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มีความริเริ่มเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น และเจริญรุดหน้าไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาการต่างๆในโลกก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และเหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ ตลอดจนเป็นการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมาย จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

การเรียนรู้ ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตในหลากหลายมิติของคนทั่วโลก ตั้งแต่การทำงาน การรักษาสุขภาพ แม้แต่การศึกษาเองก็ต้องเผชิญกับภาวะของการปรับตัวครั้งใหญ่เช่นเดียวกัน และการเรียนรู้แบบออนไลน์กำลังจะกลายเป็นความปกติใหม่

ของสังคมไทยมากขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้ 1) การเรียนในชั้นเรียน (On Site) 2) การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) 3) การเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) 4) เรียนผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ (On-demand) 5) ครูจัดทำเอกสาร ใบงาน แบบฝึกหัด (On - Hand) รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยพิจารณาตามความเหมาะสม และบริบทของโรงเรียน ในการเรียนรู้ชีวิตวิถีใหม่ เป้าหมายของการศึกษาอาจยังคงเดิม แต่ผู้เรียนสามารถใช้วิธีที่แตกต่างในการไปถึงจุดหมาย มารุต พัฒนาผล (2563) การประเมินจะถูกเปลี่ยนจาก “การประเมินผลการเรียน” ไปสู่ “การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้” ดังนั้น ผลลัพธ์คุณครูต้องเข้าใจว่าผู้เรียนเหมาะกับการเรียนรู้รูปแบบไหน และอะไรที่จะสามารถเติมทักษะที่คุณครูคาดหวังได้ การประเมินผลการเรียนรู้ ชีวิตวิถีใหม่ จึงเป็นการทำความเข้าใจ ไม่ใช่การตัดสิน พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2563, น. 788) ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องหาวิธีการในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ภายใต้ความปกติใหม่ (New Normal) ทั้งด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอน การพัฒนาครูให้พร้อมสู่โลกยุคใหม่ การบริหารหลักสูตร รวมถึงการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ได้ให้ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษาและเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย กำหนดเป้าหมาย วางแผน ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดและจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ก้าวทันต่อสภาวะการณ์ความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากลทั้งเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้นอันจะนำไปสู่การ แก้ไขปัญหาการพัฒนาในหน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันและแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ในโลกอย่างเต็มศักยภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.3 คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เป็นอย่างไร
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครูแตกต่างกันหรือไม่
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

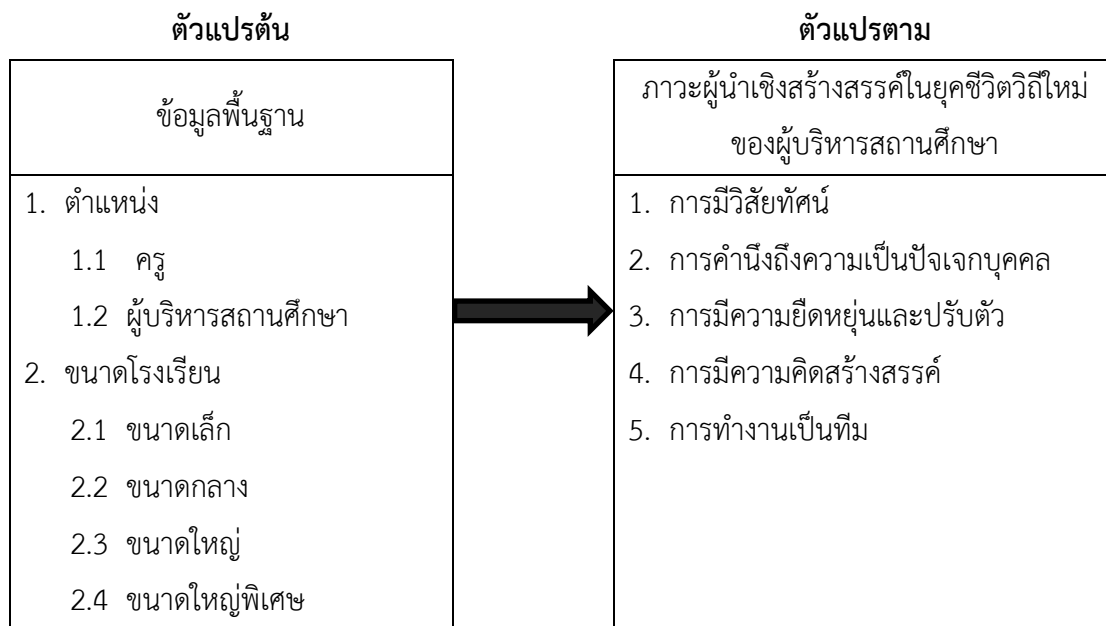
1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. โรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการ ดังนี้ นเรศ บุญช่วย (2553) และ กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) และ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2554) และ อุดม มุ่งเกษม (2543) และ Davar (1994) อ้างถึงใน กฤติยา เหน่งนาเลน, 2545) และ Bennis (2002); Sternberg (2006); Robinson (2000); Stoll and Temperley (2009); Palus and Horth (2005) และวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรตามที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualize leadership) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexible leadership) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative leadership) การทำงาน

เป็นทีม (Participative leadership) และกำหนดตัวแปรต้นของการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และขนาดของโรงเรียน ดังแผนภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ด้านเนื้อหา

เนื้อหาขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualize leadership) 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexible leadership) 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative leadership) 5) การทำงานเป็นทีม (Participative leadership)

1.6.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 211 คน และครูจำนวน 5,194 คน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน ครูผู้สอน จำนวน 358 คน

1.6.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แก่ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualize leadership) 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (flexible leadership) 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative leadership) 5) การทำงานเป็นทีม (Participative leadership)

1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นภาพแห่งความสำเร็จและมุ่งพัฒนาการทำงาน ปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเพื่อความเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมโดยองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพแห่งความสำเร็จ ในการบริหารจัดการศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จในยุคชีวิตวิถีใหม่ ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของสถานศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร กล้าตัดสินใจในสถานะที่มีความเสี่ยงสูง ปรับวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกันและให้ความช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทำงานตาม

ความถนัด ความสนใจและความสามารถของครู สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนาอบรม เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ได้บังคับบัญชา

การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไข ภาวะเปียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียน สามารถแก้ไขปัญหาที่ ท้นต่อสถานการณ์ด้วยวิธีที่หลากหลาย ให้ความสำคัญในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรโดยไม่ขัดต่อ กฎ ระเบียบของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานนำมาวิเคราะห์ใช้ ประโยชน์ในการแก้ปัญหา ประสานงาน ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการแก้วิกฤตต่างๆ

การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บูรณา การ วิธีการ ทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มี ทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็น เหตุและผล มีความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กระตุ้น ผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การ เปลี่ยนแปลงกระบวนการขั้นตอนในการบริหารเพื่อให้ ผ่านพ้นวิกฤตต่างๆได้สร้างสภาพแวดล้อมและมีมาตรฐาน ที่ ปลอดภัยสำหรับทุกคน ในโรงเรียน

การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน มอบความไว้วางใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ มีทักษะการจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ใน ภาวะวิกฤตต่างๆ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอัน เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคย คาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสาร วิถีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการ เปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ ปัจจุบันมากกว่าจะธำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือวนหาถึงอดีต (ราชบัณฑิตยสภา จากมติคณะกรรมการ บัญญัติศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับหลายสาขาวิชาและที่จำเป็นเร่งด่วน ครั้งที่ 2/2563)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการ จำนวน 211 คน ที่ ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

ครู หมายถึง ครูผู้สอน ตั้งแต่ตำแหน่งครูผู้ช่วยขึ้นไป จำนวน 5,194 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ตาม ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 ขนาดดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึงโรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่าจำนวน 500 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 501 - 1,500 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่จำนวน 1,501 – 2,500 คน
4. โรงเรียนขนาดใหญ่ พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่จำนวน 2500 คน ขึ้นไป

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ที่มีตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเป็นจริง
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆต่อไป
3. ผลการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆต่อไป และในสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังนี้

- 2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 แนวคิดการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 2.2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2.2 ความสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหาร
 - 2.2.3 ความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
 - 2.2.4 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2.5 ภาวะผู้นำกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
 - 2.2.7 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 2.2.8 ประเภทของภาวะผู้นำ
- 2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3.3 คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3.4 หลักการและองค์ประกอบของผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4.1 การมีวิสัยทัศน์
 - 2.4.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 - 2.4.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
 - 2.4.4 การมีความคิดสร้างสรรค์
 - 2.4.5 การทำงานเป็นทีม
- 2.5 การบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)
- 2.6 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

2.7 บริบทโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ในสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่สำคัญมีความจำเป็นต้องบุคคล ที่มีความสามารถในการบริหารเพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.1 แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ในมาตรา 4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ในมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการ ประเภทต่าง ๆ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.1.2 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศไว้ดังนี้ จันทรานี สงวนนาม (2551, น. 24-25) ได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารองค์การ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การ ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และเพื่อความอยู่รอด ขององค์การ การเรียนรู้เรื่องการบริหารองค์การ จะช่วยให้องค์การสามารถ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของงาน บุคลากร ตลอดจนกลไกการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม เพราะโดยปกติองค์การทุกประเภทต้องมีกิจกรรมการดำเนินงาน และเป้าหมายเป็นหลัก ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ แต่ในหลักการบริหารแล้ว องค์การทุกองค์การย่อมมีหลักการบริหารส่วนใหญ่ที่เหมือนกัน จะแตกต่างกันก็เฉพาะในส่วนปลีกย่อยเท่านั้น ดังนั้น การทำความเข้าใจกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของการบริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารเพื่อประโยชน์ในการบริหารองค์การ การบริหาร สามารถใช้คำ 2 คำทดแทนกันได้ ได้แก่ คำว่า “การบริหาร

(Administration)” และ “การจัดการ (Management)” แต่ในความหมายที่แท้จริง คำว่า การบริหาร (Administration) จะเน้นในเรื่องของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้รับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) มักจะใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเอกชน แต่ทั้ง 2 คำ ต่างก็มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้น คำว่า “การบริหาร” ได้มีผู้ใช้คำว่ามีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ซึ่งความหมายเหล่านี้ต่างก็กล่าวไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งสิ้น การให้คำนิยามคำว่า “การบริหาร” จึงอาจจะแตกต่างกันไปบ้างตามแนวทางที่นักบริหารแต่ละคนได้ศึกษา การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหาร และสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากร และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารหลายคนต่างเห็นพ้องต้องกันว่า การบริหาร เป็นกระบวนการ ทำงานร่วมกันของคณะบุคคล โดยวัตถุประสงค์เฉพาะที่แน่นอนในการทำงาน บางคนเห็นว่า การบริหารเป็นศิลปะของการเป็นผู้นำ ที่จะนำผู้อื่นให้ทำงานตามวัตถุประสงค์ได้ บางคนให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงเห็นได้ว่า เรื่องของการบริหาร เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยุ่งยาก สลับซับซ้อน เป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับคน ความรู้สึกนึกคิด ทรัพยากร จุดมุ่งหมาย รวมทั้งกระบวนการในการบริหารงาน เป็นต้น เช่นเดียวกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2551, น. 1) ได้เขียนไว้ในหนังสือ แนวคิดพื้นฐานทางการบริหาร ไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) และประสิทธิผล (effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร (administrative functions) หน้าที่ทางการบริหารนี้ นักทฤษฎีจำแนกแตกต่างกัน อีกสามปีต่อมา สุนทร โคตรบรรเทา (2554, น. 2) ที่กล่าวเรื่องการบริหารไว้ว่า การบริหาร หรือการจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ ในปีเดียวกัน สุภาวดี ภาโสเม (2554, น. 15) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ให้บริการและดำเนินกิจการ ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในปีถัดมา วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, น. 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) และประสิทธิผล (effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร (administrative functions) ซึ่งหน้าที่ทางการบริหารนี้ นักทฤษฎีจำแนกแตกต่างกัน Fayol (1917 cited in Bartol, Martin, Tein & Matthews, 1998 p. 18) จำแนกเป็น 5 หน้าที่ คือ การวางแผน (planning) การจัดองค์ (organizing) การสั่งการ (commanding) การประสานงาน (coordinating) และการควบคุม (controlling) และในปีเดียวกัน จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น. 22) ที่สรุปการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในอีกสองปีต่อมา จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น. 23-24) กล่าวไว้ว่า ความหมาย ของการบริหารการศึกษานั้น มักจะอิงอยู่กับความหมายของการบริหารทั่วไป ทั้งนี้เพราะการบริหารทั่วไป มีอิทธิพลต่อการศึกษามาโดยตลอด และเนื่องจากศาสตร์การบริหารการศึกษาเริ่มพัฒนามาพร้อมๆ กับศาสตร์การบริหารอื่นๆ ดังนั้นนักบริหารการศึกษา ตลอดจนนักวิชาการบริหารการศึกษาก็ได้รับเอาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีต่างๆ ทางการบริหารทั่วไปมาใช้ ด้วยเหตุ

นี้ความหมายของการบริหารการศึกษาจึงสอดคล้องกับความหมายของการบริหารทั่วไปอย่างมีอาจหลักเคียง กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดี และสมบูรณ์ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับ ครู หรือบุคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่างๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ กลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่าง ร่วมมือการพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจัดพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการ เรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่ และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมา ดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองเด็กนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่นๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้ รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษา หรืองานบริหารการศึกษานั้นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ในปีเดียวกัน ประสกร เทวอนรัมย์ (2555, น. 14) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารทั่วไป หรือ ผู้บริหารท้องถิ่น เป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือเลือกตั้งให้สามารถ ใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ คิดว่าเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพนำความสำเร็จตามเป้าหมายสู่องค์กรหรือหน่วยงาน เช่นเดียวกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในองค์การธุรกิจ เรียกว่า ผู้จัดการ (manager) ในองค์การของรัฐ เรียกว่า ผู้บริหาร(administrator) ดังนั้นในองค์การธุรกิจ จึงใช้คำว่า การจัดการ (management) ส่วนองค์การของรัฐ ใช้คำว่าการบริหาร (administration) (Massie & Douglas, 1981) ทั้งนี้ความมีประสิทธิภาพ(effectiveness) หมายถึง การกำหนดงานที่จะทำได้อย่างถูกต้องถูกทิศทาง และทำให้บรรลุผลได้ (doing the right things) ส่วนความมีประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การทำงาน เป็นไปตามที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง (doing things right) ในอีกหนึ่งปีต่อมา พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 (2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน และในปีถัดมา อำไพ อุ่นศิริ (2557, น. 11-12) ได้กล่าวถึง การบริหารไว้ว่า มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Administration” การบริหารเป็นสิ่งสำคัญอยู่ควบคู่กับการ ดำรงชีวิตของมนุษย์มาเนิ่นนาน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม อยู่ร่วมกันเป็นหมู่ เป็นกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องมี หัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะ ความรู้ ความสามารถมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในระหว่างพวกพ้อง และเผ่าเดียวกัน โดยมีจารีตประเพณี และวัฒนธรรมเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของ กลุ่มชน เมื่อสังคมมีการขยายตัวมากขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์เริ่มสร้างและวางระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ ขึ้นโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ และความเชื่อโดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จ เรียบร้อยขึ้นในองค์กร และเกิดความสงบสุขขึ้นในสังคม โดยสรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่ สามารถมองพิจารณาได้ 3 ทางคือ 1) ทางโครงสร้างเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา 2) ทางหน้าที่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่ระบุบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย 3) ทางปฏิบัติ เป็น

กระบวนการที่บุคคล และบุคคลต้องร่วมกันทำปฏิกิริยาซึ่งกันและกัน เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหาร จากนิยามไว้ สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการบริหาร ได้ดังต่อไปนี้ 1) การบริหารต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 2) อาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ 3) ใช้ทรัพยากรบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 4) มีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการทางสังคม 5) เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคล 2 คนขึ้นไป 6) มีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 7) การบริหารไม่มีตัวตนแต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ อำไพ อุณศิริ (2557, น. 55) ได้กล่าวสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่ขับเคลื่อนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในปีเดียวกัน จรณี แก้วเอียน (2557, น. 124-126) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพไว้ว่าในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วรุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบ ต่อวงวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้ สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหาร คือผู้ที่มีศิลปะในการบริหารคนบริหารงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับต้น (First-Line Managers) หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติการร่วมผู้บริหารระดับอื่นๆโดยอาจจะเรียกชื่อแตกต่างกันออกไปตามลักษณะขององค์กร เช่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นต้น 2) ผู้บริหารระดับกลาง (Top Managers) หมายถึง บุคคลที่อยู่ตรงกลางระหว่างผู้บริหารระดับสูงและปฏิบัติ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่นำวิสัยทัศน์ การกิจและกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูงมาผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ช่วยผลักดันองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผู้บริหารระดับกลาง เช่น ผู้อำนวยการ หัวหน้าหมวด หัวหน้าสายชั้น เป็นต้น 3) ผู้บริหารระดับสูง (Top Managers) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุดขององค์กร มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรในรูปของ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และนโยบาย เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร เป็นผู้ตัดสินใจ นำองค์กรเพื่อความอยู่รอด ผู้บริหารระดับสูง จะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการประชุมหรือสื่อสารกับพนักงานระดับสำคัญๆ ขององค์กร เป็นตัวแทนองค์กรในงานสาธารณะต่างๆ เป็นตำแหน่งที่มีความกดดันในงานสูง มีเวลาพักผ่อนน้อยและเวลา ส่วนตัวน้อย มีความสามารถในการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาและวิกฤตต่างๆได้เป็นอย่างดี เช่น ผู้บริหารสถานศึกษารองผู้อำนวยการศึกษา เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารได้นั้นต้องผ่านการศึกษาอบรมในระดับปริญญาตรีด้านการบริหารการศึกษาซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพในสาขานั้นๆ สอดคล้องกับ จรล พิงเร็ว (2558, น. 15) ได้สรุป ผู้บริหารสถานศึกษาว่า

หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำและบริหารจัดการภารกิจของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาสร้างความสามัคคีในหมู่คณะประสานงานและตัดสินใจ ทั้งนี้ เพื่อให้บังเกิดผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบ การปฏิบัติงานในองค์กรโดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลมุ่งความสำเร็จขององค์กรและยังเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาชีพมีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือมีคุณธรรมจริยธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชานำพาองค์กรให้ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542, น. 3) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

สุนีย์ บุญทิม (2542, น. 6) กล่าวว่า ผู้ที่มีตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาใน สถานศึกษา เรียกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

ปราณี รวีทอง (2550, น. 12) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้ที่มีความสามารถในการวิธีต่างๆอย่างมีศิลปะ ในการบริหารทางวิชาการ โดยสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสายงานขององค์กร มี หน้าที่เป็นผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ทั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

เกษณี กลืนเทศ (2562, น. 9) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีความสามารถในการใช้ วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดูแลสถานศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษา การปฏิบัติงานจะต้องอาศัยภาวะผู้นำและประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัด การศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

Seyfarth (1999, pp. 165-273) ได้กำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ 5 ด้าน คือ

- 1) มุมมองแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
- 2) การประเมินผลนักเรียน
- 3) การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- 4) การประเมินผลการสอนของครู
- 5) การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

Gunningham and Cordeiro (2000) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็น ผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียนว่าบทบาทของผู้บริหารคือผู้นำทางวิชาการหรือผู้จัดการโรงเรียนภาวะ

ผู้นำทางวิชาการ จะเน้นไปที่การพัฒนาหลักสูตรและการสอน การพัฒนาคณะกรรมการนิเทศการสอน การประเมินโปรแกรม ครูและนักเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่องและยังได้กล่าวถึงแนวโน้มของงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับแรกไม่ทิ้งงานการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองและยังได้กล่าวถึงการกระทำที่บ่งบอกถึงควมมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ว่าสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นที่การสอนและการเรียนมากกว่าการประยุกต์เทคนิคการเรียนรู้และความชำนาญ ผู้บริหารเลือกใช้เวลาร้อยละอะไรที่ผู้บริหารกระทำอย่างมีความหมายและอะไรคือความเชื่อของผู้บริหารในค่านิยม แผนงานที่วางไว้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสอน การเรียนและผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ข้อเท็จจริงที่ผู้บริหารให้ความสนใจในบางอย่างที่โรงเรียนละเลย นอกจากนี้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารคือการเข้าตรวจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อดูการทำงานของครูและเป็นโอกาสที่ดีที่ผู้บริหารจะได้อธิบายถึงพันธกิจเบื้องต้นของโรงเรียนคือการเรียนการสอนและการประกาศใช้พันธกิจกับนักเรียน ครูผู้ปกครองและคนอื่น การสร้างความคาดหวังที่สูงต่อการเรียน การสอนและสอดแทรกแบบแผนการปฏิบัติงานประจำวันของนักเรียน และคณะครูด้วยความหมายและความสำคัญ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการการบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543, น. 82-84)

1) ด้านวิชาการ ประกอบด้วย เป็นผู้มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้ มีทักษะมีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทัน ท่วงที มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนใฝ่รู้มุ่งพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ รอบรู้ทางด้านการศึกษา มีความรับผิดชอบ แสวงหาข้อมูลข่าวสาร รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2) การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน มีความรู้ระบบงบประมาณ เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอรายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3) การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลเป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์ขันเป็นนักประชาธิปไตย ประนีประนอม อ่อนน้อม อ่อนน้อม เป็นนักพูดที่ดี มีความสามารถในการประสานงาน มีความสามารถจูงใจให้ค้ำร่วมกันทำงาน กล้าตัดสินใจ และมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4) การบริหารทั่วไปประกอบด้วย เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เป็นผู้ที่มีความสามารถในการ

ติดต่อสื่อสาร รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม มีความคล่องแคล่วว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบงานสูงไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค กำกับ ติดตามและประเมินผล

พรชัย ภาพันธ์ (2547, น. 44) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษามีภารกิจ ขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้ หรือนำไปปฏิบัติในการกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจงานในการบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ จัดภารกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่ง เรียนรู้ และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2) การบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจงานในการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จัดภารกิจให้ ครอบคลุมการเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงิน บัญชี พัสดุและสินทรัพย์ การ ตรวจสอบติดตามและประเมินผล

3) การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจงานในการบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจยกย่องเชิดชู เกียรติความก้าวหน้างานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุม การวางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้งการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย

4) การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจงานในการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหาร องค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพจัดการกิจงานให้ครอบคลุม งานสำนักงาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเครือข่าย การศึกษา งานอาคารสถานที่การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการจัดระบบควบคุมภายในและประสานงาน ราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่บทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคลการบริหารทั่วไป รวมถึง การเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีเป็นผู้กำหนดทิศทางการเป็นนักจัดการการเป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจและที่ สำคัญการเป็นผู้นำทางวิชาการจึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

ภาวะผู้นำคือศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานซึ่งบุคคลได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550, น. 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรม ที่แสดงออกของบุคคลแต่ละบุคคลที่บ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลเหล่านั้นให้ปรากฏแก่ผู้อื่น

บุษราภรณ์ จรดล (2550, น. 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณลักษณะ หมายถึง คุณลักษณะหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นเฉพาะตัวของบุคคลผู้นั้นทั้งที่มีมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นการแสดงออกที่สามารถสังเกตเห็นได้ อีกทั้งยังให้ความหมายของคำว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง สิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ความรู้หรือทักษะที่มีตั้งแต่กำเนิดและที่ได้จากการเรียนรู้ ได้แก่ ลักษณะนิสัย บทบาททักษะ ความรู้ความชำนาญ ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

กนกกรานต์ คชชะ (2550, น. 5) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมหรือสิ่งที่แสดงออกทางบุคลิกภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือเป็นไปตามที่ต้องการ

จิรินทร์ แสกระโทก (2551, น. 40) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะ หมายถึง สิ่งที่ชี้ให้เห็นลักษณะประจำตัวของบุคคล ซึ่งสามารถสังเกตและเห็นได้จากพฤติกรรมหรือการกระทำที่เป็นการแสดงออกของบุคคลนั้น และยังได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สิ่งที่ชี้ให้เห็นลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถสังเกตและเห็นได้จากพฤติกรรมหรือการกระทำที่เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานศึกษา

ชนาภัทร เกิดประกอบ (2552, น. 7) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาและแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัชชัย ยวงคำ (2552, น. 7) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ทักษะในการใช้วิธีการบังคับบัญชาที่เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในปีเดียวกันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2552) มาตราที่ 4 ซึ่งได้มีการประกาศไว้ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก บัญญัติว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน สองปีต่อมาพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พ.ศ. 2554, น. 253) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ

จากความหมายคุณลักษณะของผู้บริหารที่นักวิชาการได้กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง เครื่องหมาย คุณสมบัติ กระบวนการเฉพาะตัวของผู้บริหารที่ผลักดันบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

2.2.2 ความสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหาร

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยพบว่า มีผู้ให้ความสำคัญของคุณลักษณะไว้หลายท่าน อาทิ สิงห์ ยิ้มแย้ม (2550, น. 29-30) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใส่ใจความรู้สึกความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพความแตกต่าง มีปฏิภาณไหวพริบ ใช้เหตุผลแก้ปัญหา

2) มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การบริหารจัดการ การวางแผน การตัดสินใจการวินิจฉัยสั่งการ การจัดโครงสร้างองค์การ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศกำกับติดตาม การวัดประเมินผล มีความรู้ความสามารถด้านสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

3) มีทักษะด้านสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เห็นอกเห็นใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีน้ำใจสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง

4) มีบุคลิกภาพดี สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีการแสดงออกเหมาะสมตามกาลเทศะ

5) มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละมีวินัย ยุติธรรม ภายในปีเดียวกัน เฟลทเชอร์ (Fletcher, 2008, pp. 435-436) กล่าวว่าผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจในเรื่องของความหลากหลาย ต้องเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลเนื่องจากฐานะของผู้หน้านั้นมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน การจัดการศึกษา รวมทั้งความสัมพันธ์ที่มีกับนักเรียนซึ่งสืบเนื่องมาจากหลายสิ่ง ไม่ว่าจะเป็นคุณธรรม จริยธรรม หรือแม้กระทั่งการตัดสินใจด้วยอารมณ์

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนการนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน มีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านคุณวุฒิและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2551, น. 172) กล่าวว่าความสำคัญของผู้บริหารคือ การหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำที่มีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์เช่น ความริเริ่มสร้างสรรค์มีส่วนให้ผู้นำประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่งแต่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำที่อยู่อีกสถานการณ์หนึ่งซึ่งแตกต่างออกไป

ดารุณี พิพัฒน์ผล และคณะ (2552, น. 17) กล่าวว่าผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหาร

จัดการ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ดีมีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไข ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจมี ความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทนและรับผิดชอบสูงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หาได้ง่าย ๆ ในสถานศึกษาที่หายากยิ่งกว่านั้น คือ ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, น. 77) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้านได้นั้น ต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกลใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2545) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาควุฒิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ดำรง วงศ์ดี (2553, น. 68) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่จะเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารจัดการเกิดการขับเคลื่อนซึ่งประกอบไปด้วยคน งบประมาณ และการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้นำหรือผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะชี้เป็นชี้ตายต่อองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายหลักสูตรและความคาดหวังของสังคมได้

เร็ดดิน (Reddin, 1970, อ้างถึงใน กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554, น. 18-19) กล่าวว่าโดยธรรมชาติมนุษย์มีลักษณะผู้นำพื้นฐานอยู่ในตัว 4 แบบดังนี้

1) ลักษณะผู้นำแบบเอาเกณฑ์ (Separated) เป็นแบบของนักอนุรักษ์นิยมชอบของเก่ายึดตัวเองเป็นที่ตั้งจึงไม่เอาใครอดทนเก็บตัวเจ้าระเบียบจึงเป็นคนยึดถือและต้องทำอะไรตามกฎเกณฑ์มีความระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวผิดไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะกลัวว่าถ้าคนอื่นทำผิดตัวเองจะต้องผิดด้วยเพื่อไม่ให้ความผิดก็เลยไม่ทำงานหรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้นและยังเป็นคนที่ไม่เอาเพื่อนเอาฝูงหรือจัดว่าเป็นคนที่ไม่เอาไหนเพราะไม่เอาทั้งงานและคน นับเป็นลักษณะผู้นำที่ต่ำที่สุด

2) ลักษณะผู้นำแบบเอางาน (Dedicated) เป็นแบบของคนที่เอาการเอางานยึดถืองานเป็นหลักใหญ่ในใจมุ่งมั่นในงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่นไม่คิดถึงจิตใจของผู้อื่นจึงไม่เอาใคร ไม่มีเพื่อน สรุปว่าเป็นคนเอาการเอางานแต่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์นั่นก็คือ เน้นที่งานมากกว่าคน

3) ลักษณะผู้นำแบบสัมพันธ์ (Related) เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงานเอาใจคนทุกระดับไม่ต้องการให้ใครเกลียดจึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคนยอมรับผู้อื่นเห็นใจคนอื่นไม่อวดตัวทำอะไรไม่ยอมให้กระทบกระเทือนใจใครให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องการทำงาน นั่นคือ บุคคลประเภทที่เน้นที่คนมากกว่างานถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงานผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อนงานมาทีหลัง

4) ลักษณะผู้นำแบบประสาน (Integrated) เป็นลักษณะของคนที่ให้ความสำคัญแก่งานและคนไปพร้อมกัน เท่า ๆ กัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมี ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงานก็จะได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะการจูงใจสูงพยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติลักษณะผู้นำพื้นฐานทั้ง 4 แบบนี้จะอยู่ในตัวบุคคลทั้งที่ยังเป็นมนุษย์ดิบหรือเป็นมนุษย์ดิบๆ สุกๆ ที่ไม่มีสิ่งหล่อหลอมเลยลักษณะผู้นำพื้นฐานของแต่ละคนอาจจะเปลี่ยนไปเองจากแบบหนึ่งเป็นอีกแบบหนึ่งหรือขยายไปใช้อีกแบบหนึ่งพร้อมๆ กัน หรืออาจจะหดกลับมาเป็นแบบเดิมของตนก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบมโนทัศน์สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งหล่อหลอมร่างกาย ทั้ง 2 ชั้น ที่กล่าวมาแล้วและที่สำคัญที่สุด คือ ความตั้งใจของผู้นำที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงลักษณะผู้นำของตนเองมีมากน้อยแค่ไหน

ธนาวิ ทองเอม (2558, น. 15) สรุปความสำคัญคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องรู้จักเปรียบเทียบคุณลักษณะความแตกต่างกับบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ว่า จะรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไร นำพาองค์กรไปสู่ทิศทางใด รู้จักเชื่อมโยงเหตุการณ์และนำมาผสมผสานประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือแก้ปัญหาของหน่วยงานได้

สมมา รณิธ (2556, น. 37-38) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการหรือกลไกการดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยนำเทคโนโลยีและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดโดยจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการร่วมแรงและความตั้งใจของกลุ่มบุคคลทุกคนในองค์กรโดยมีจุดหมายเดียวกันคือความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมที่มีการรวมตัวกันเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่างๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันจะเป็นไปด้วย ความราบรื่นและยังเกิดความเจริญก้าวหน้า กลุ่มหรือสังคมจำเป็นต้องมีการจัดระบบระเบียบและกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่จะยึดถือร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยการบริหารที่มีคุณภาพเพื่อนำพาองค์กรหรือสถาบันให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

จากความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่าความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารหมายถึง ผู้ที่เป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารจัดการหน้าที่ของแต่ละคนให้ไปสู่จุดหมายเดียวกันและสามารถปรับลดหรือเพิ่มเติมทรัพยากรได้ตามความจำเป็นในทิศทางเดียวกันจะทำให้เกิดศักยภาพมากขึ้นผู้นำจะต้องเอาความเก่งความดีของแต่ละบุคคลออกมาทำงานให้สำเร็จ

2.2.3 ความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ว่า อัญชลี อินทร์ไทร (2558, น. 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่าความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารหมายถึงผู้ที่เป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารจัดการหน้าที่ของแต่ละคนให้ไปสู่จุดหมายเดียวกันและสามารถปรับลดหรือเพิ่มเติมทรัพยากรได้ตามความจำเป็นในทิศทางเดียวกันจะทำให้เกิดศักยภาพมากขึ้นผู้นำจะต้องเอาความเก่งความดีของแต่ละบุคคลออกมารวมกันทำงานให้สำเร็จ

วัลลา คงธรรม และคณะ (2558, น. 12) ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่จะนำไปสู่การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานนอกจากจะทำงานเก่งแล้วการเป็นหัวหน้าคนจะต้องมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำด้วยเพื่อให้บริหารทั้งคนและงานได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ผลผลิตของหน่วยงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ธนาดี ทองเอน (2558, น. 15) สรุปความสำคัญคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องรู้จักเปรียบเทียบคุณลักษณะความแตกต่างกับบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ว่ารับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไร นำพาองค์กรไปสู่ทิศทางใด รู้จักเชื่อมโยงเหตุการณ์และนำมาผสมผสานประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือแก้ปัญหาของหน่วยงานได้

สัมมา รณิธย์ (2556, น. 37-38) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการหรือกลไกการดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยนำเทคโนโลยีและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดโดยจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการร่วมแรงและความตั้งใจของกลุ่มบุคคลทุกคนในองค์กรโดยมีจุดหมายเดียวกันคือความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมที่มีการรวมตัวกันเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่างๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันจะเป็นไปด้วยดี ความราบรื่นและยังเกิดความเจริญก้าวหน้า กลุ่มหรือสังคมจำเป็นต้องมีการจัดระบบระเบียบและกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่จะยึดถือร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยการบริหารที่มีคุณภาพเพื่อนำพาองค์กรหรือสถาบันให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

ดังนั้นจากบทความที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญซึ่งผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น การแก้ไขปัญหา นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบาย และวิธีทำงานที่ชัดเจน

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situations) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายได้อย่างเหมาะสม

3. ไวต่อการรับรู้ข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในสังคมภายนอก และภายในองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ ของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

4. ความสามารถในการจัดระบบสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงานสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ต้องสามารถวางแผนบุคลากร สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบการงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ทราบแนวคิด ทศนคติต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหา ผลประโยชน์ให้ตนเอง ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในปีเดียวกัน นักจิตวิทยา และนักวิจัยได้พยายามแยกแยะคุณลักษณะส่วนตัว ของผู้เป็นผู้นำซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวผู้นำมาตั้งแต่เกิด มิใช่สิ่งที่ได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นภายหลัง โดยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ผู้นำย่อมมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างไปจากผู้ตาม การศึกษาได้เน้นไปใน 2 ประเด็น คือ 1) การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ 2) การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จ กับผู้นำที่ไร้ประสิทธิภาพหรือไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาเปรียบเทียบใน 2 ประเด็น ข้างต้นนี้ได้พิจารณาคุณลักษณะใน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านทักษะ และสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ

Stock (อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, น. 194-197) ได้ทบทวนการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Leader Traits) ที่ทำระหว่าง ค.ศ. 1904-1948 จำนวน 124 เรื่อง และสรุป คุณลักษณะของผู้นำ ที่ช่วยให้กลุ่มสามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายได้ดังนี้ คือ 1) ความเฉลียวฉลาด (Initiative) 2) ความพร้อม (Alertness) 3) ความเข้าใจในงาน (Understanding of the Task) 4) ความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา (Initiative and Persistence in Dealing With Problems) 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) 6) ความต้องการที่จะรับผิดชอบ (Desire to Accept Responsibility) 7) ความเหนือกว่าและสามารถควบคุม (Occupy a Position of Dominance and Control)

คุณสมบัติที่ดีที่ผู้นำควรมี 1) มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ 2) มีการกำหนดลำดับความสำคัญที่เหมาะสม 3) มีความตั้งและคาดหวังในมาตรฐานที่สูง 4) มีการเข้มงวดและยุติธรรม 5) การให้ความสำคัญกับโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ 6) พัฒนาและรักษาระดับมาตรฐานโดยเคร่งครัด 7) การให้ความสนใจในรายละเอียด 8) การยอมรับจากความผิดพลาด 9) การเข้าไปเกี่ยวข้องในเรื่องที่สำคัญ 10) สนุกกับงาน

คุณสมบัติของผู้นำควรประกอบด้วย ครองตน มีความประพฤติปฏิบัติตนดี มีความรู้ความสามารถ เข้าใจเหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน อดกลั้น มีเหตุผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี ครองคน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละจริงใจ สามารถในการจูงใจส่งเสริมให้ลูกน้องก้าวหน้า ครองงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่องาน รับผิดชอบต่องานตรงต่อเวลา มุ่งมั่นในการสร้างผลงาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ กล้าหาญในการตัดสินใจ คุณลักษณะของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษา ภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด แต่เป็นสิ่งที่สามารถศึกษาหรือฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้ และเป็นสิ่งที่บุคลากรทางการศึกษาทุกคนควรมี เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ คุณลักษณะของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาในที่นี้จะกล่าวถึง 2 ด้านคือ 1) คุณลักษณะของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาที่พึงประสงค์ และ 2) คุณลักษณะของภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่พึง

ชมพูนุช ปันทิ (2554, น. 20) ได้สรุป คุณลักษณะผู้บริหารไว้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์กร เพราะการเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นเป็นการสร้างศรัทธา ความเลื่อมใสให้แก่ผู้ร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะนำองค์กร หรือหน่วยงานนั้นๆ ไปสู่จุดมุ่งหมาย และความเจริญก้าวหน้าทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

สุภาวดี ภาโสเม (2554, น. 30-98) ได้สรุป ลักษณะของผู้บริหารที่ดี ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎีการบริหารการศึกษา และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ บุคลิกภาพ (Personality) เป็นพฤติกรรมเฉพาะของแต่ละคน ซึ่งจะแสดงถึงลักษณะเฉพาะของบุคคล ตามที่ปรากฏแก่สายตาของผู้อื่น หรือภาพที่แสดงในชีวิตคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ ซึ่งเกี่ยวกับภาพลักษณ์สมรรถภาพทางร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรมที่เป็นลักษณะนิสัยประจำตัวที่น่าเลื่อมใส น่าเคารพและศรัทธา เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ของผู้บริหารโรงเรียน ควรมีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งร่างกาย ทางวาจา เช่น สมรรถภาพร่างกาย ลักษณะท่าทาง การแต่งกาย กิริยามารยาท การรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ รู้จักปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และมารยาทในสังคมวัฒนธรรม มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความเป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ คุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ เป็นคนลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะกระบวนการ และเทคนิควิธีที่เหมาะสม เพื่อการบริหารงาน ให้บรรลุผลซึ่งการบรรลุดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องนำแนวคิด ทฤษฎีการบริหารหลายอย่างเข้ามาใช้ในลักษณะผสมผสานกัน และใช้อย่างมีทักษะจึงจะประสบความสำเร็จ

แคทซ์ (Katz) (อ้างถึงใน สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี, 2546, น. 29-30) กล่าวว่า การบริหารจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ประการ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ วิธีการกระบวนการ การดำเนินการ

เครื่องมือและเทคนิคที่สำคัญของงานนั้นๆ กิจกรรมที่ผู้บริหารต้องใช้ทักษะด้านนี้ ได้แก่ การวางแผน หรือโครงการ การติดต่อสื่อสาร ทักษะกระบวนการกลุ่ม การจัดการและการอำนวยความสะดวก เป็นต้น

2. ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill) หมายถึง ทักษะด้านมโนคติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจ หน่วยงานที่สังกัดทุกลักษณะ และขั้นตอนการทำงาน อย่างละเอียดจนสามารถมองเห็น ความสัมพันธ์ระหว่างงานด้านต่าง ๆ ในองค์การหรือหน่วยงานได้ อย่างชัดเจน และการที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนของงานจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นได้ รวมทั้งความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ตนสังกัดกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการบริหารมีกิจกรรมหลายอย่าง ที่ผู้บริหารต้องใช้ทักษะด้านนี้ ตัวอย่าง เช่น การกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจการประสานงาน และการแก้ปัญหาตามข้อขัดแย้ง เป็นต้น

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถ และความชำนาญของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพอัน ได้แก่ ความสามารถในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้รับการสนับสนุน และการยอมรับความสามารถในการประสานความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่จะร่วมมือกับหน่วยงานของตนตลอดจนการสร้างภาพหน่วยงานเพื่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อถือและไว้วางใจ กิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การพูดการสร้างขวัญ และกำลังใจการประสานงาน และการเผยแพร่ผลงานต่าง ๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (อึ้งใน ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2557, น. 223) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของบุคลากรทางการศึกษาที่ควรมี คือ 1) เป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา 2) เป็นคนกระฉับกระเฉง 3) ได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มมีความคิดที่ไม่ต่างหรือห่างจากกลุ่มมากนัก 4) เป็นที่พึ่งของสมาชิก 5) ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ 6) เป็นผู้มีสติปัญญา 7) สนใจบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง รู้จักบทบาทของตนเป็นอย่างดีและมีความรับผิดชอบ ในปีเดียวกัน ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2557, น 226) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ข้างต้นได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ควรมีพฤติกรรม หรือการแสดงออก 3 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ควรมีความรู้ถ่องแท้ในภาระงาน ที่รับผิดชอบมีความรอบรู้ในศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับภาระงานที่รับผิดชอบ และสามารถใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่เป็นฐานคิด ในการคาดการณ์อนาคตขององค์กร

2. องค์ประกอบด้านทักษะ ควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการสื่อสาร เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างคนในองค์กร หรือระหว่างองค์กรกับองค์กร มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรระดับต่างๆ ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ มีความสามารถในการบริหารจัดการงานในองค์กร และมีความสามารถในการคิดกว้าง คิดไกล คิดลึก คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำผลที่ได้จากการคิดมาสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่คนในองค์กร

3. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ ควรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและองค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องมีลักษณะมุ่ง

ความสำเร็จ โดยเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มีน้ำใจช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ มีความอดทนต่อแรงกดดัน และมีความมั่นใจ วางใจเพื่อนร่วมงาน

นอกจากผู้บริหารจะต้องได้รับใบประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษาตามที่กำหนดแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งจากเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภา และรูปแบบจากการศึกษาวิจัย พอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะ ทั้งการเป็นผู้นำด้วยการทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จ เช่น กล้าคิด กล้าทำ ในการเปลี่ยนแปลงสภาพ เพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ต้องมีวุฒิภาวะในการคิดนอกกรอบ (Think out of the box) ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบรู้ และมากด้วยประสบการณ์ ตลอดจนการมีจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม ผู้บริหารการศึกษา ในวันนี้ต้องเป็นผู้นำองค์กร ในอนาคตที่จะต้องสร้างความสำเร็จในการทำงาน และจะต้องเป็นผู้นำแห่งหลักการ (Principle-Centered-Leader) ใช้หลักการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เมื่ออยู่ในยุคของการกระจายอำนาจ ท่านจะต้องแสดงบทบาทกระจายอำนาจให้เป็นตัวอย่าง ไม่ยึดกฎระเบียบ หยุ่มหิยม โดยมุ่งความสำเร็จของงาน และมีการเพาะสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. เป็นผู้นำทางวิชาการการที่จะปฏิรูป การเรียนให้สำเร็จได้ ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะต้องมีความรอบรู้ในด้านวิชาการต่างๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร เทคนิคการเรียน การสอน การประเมินผล ฯลฯ นอกจากนี้ผู้บริหาร จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศ การเรียนการสอนของครูผู้สอนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถ วิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป็นผู้มีความสามารถ ในการบริหาร โดยต้องมีความรู้ทางด้านทฤษฎี สามารถวางแผน การนำแผนและนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี สามารถใช้ภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะเป็น การประสานงาน การบริหารตามสถานการณ์ การให้วิทยาการสมัยใหม่ เช่น การสร้างทีมงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างกลุ่มคุณภาพงาน (Q.C.C) เป็นต้น

4. เป็นผู้นำทางเทคโนโลยี แม้ว่าผู้บริหารจะไม่มี ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ และสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษา มีอย่างพอเพียงเพราะว่าเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก

5. ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นที่ยอมรับแล้วว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็น เป็นในลักษณะขององค์กร คณะบุคคลในรูปของกรรมการ หรือในลักษณะใดก็ตามจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นการระดมความคิด ทรัพยากร ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วมกัน โอกาสที่จะผิดพลาดจึงมีน้อย นอกจากนี้ยังเกิดผลในด้านความภูมิใจร่วมกันรับผิดชอบ ร่วมกัน มีความผูกพัน กับกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนามีความเข้มแข็ง และยั่งยืน

6. การพัฒนาองค์การและบุคลากร องค์การ และบุคลากร จำเป็น ต้องมีการพัฒนาให้ทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ ที่มีมาอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องส่งเสริม และสนับสนุนด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรม หรือสัมมนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณสมบัติของผู้นำควรประกอบด้วย เป็นผู้มีความถ่องแท้ในภาระงาน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออก ในสิ่งที่ถูกต้อง มีลักษณะมุ่งความสำเร็จ มีความสามารถในการคิดกว้าง คิดไกล คิดลึก คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีคุณลักษณะ ทางทักษะและบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ

2.2.4 ความหมายของภาวะผู้นำ

Adams and Juniperus (2003, p. 6 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามเพื่อนำไปสู่การสัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อม

Champoux (2000, p. 254) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลของสังคมที่เกี่ยวข้องกับคน 2 คน หรือมากกว่า ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Evers and Lakomski (1999, p. 58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สามารถจูงใจผู้อื่น มีทักษะในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและกำลังใจ

Kotter (1978, p. 212 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการสื่อความหมาย สร้างแรงจูงใจให้กับคนในองค์กร ทำให้เป็นตัวกำกับทิศทางอนาคตของขององค์กร

Herrsey and Blanchard (1993, p. 94) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมของคนหรือกลุ่มคนในการดำเนินการโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการบรรลุตามวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 32) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ ว่า อะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายได้อย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

อภิศุญารักษ์ ประราศรี (2561, น. 20) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม กระบวนการ ที่ผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจสร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อมั่น เชื่อถือศรัทธาการยอมรับ เพื่อให้ร่วมมือการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แพรวลิตา ภูมิภาศ (2561, น. 13) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานองค์กรสิ่งแวดล้อมที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารควรมีผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ยงยุทธ ไชยชนะ (2562, น. 26) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะ ที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์การ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ธิดา เมฆะทัต (2562, น. 45) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาอย่างสูงสุดนั้น ผู้บริหารต้องนำ เทคนิควิธีการ ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎี และหลักการภาวะผู้นำ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ และผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะได้นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

เตือนใจ สุนกุล (2562, น. 25) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำมีศิลปะในการบริหารงานสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, น. 10) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือต่อผู้ตามในการจูงใจหรือชักชวนให้กลุ่มหรือผู้ตามละทิ้งความสนใจของตนเองแล้วมารับเอาเป้าหมายของกลุ่มหรือส่วนรวมเป็นของตนเองด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้นำ ที่คอยกระตุ้น ชี้นำสร้างแนวทาง ให้ คน กลุ่มคน สามารถที่จะบรรลุเป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งการสร้างความสำเร็จ ผู้นำ ต้องมีเทคนิควิธีการ ตลอดจนกลยุทธ์ ที่อยู่ในพื้นฐานของทฤษฎีเพื่อให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจและแสดงความสามารถและความทุ่มเทอันสูงสุดออกมา

2.2.5 ภาวะผู้นำกับผู้บริหารสถานศึกษา

ปนัดดา วรกานต์ทิวิธ (2555, น. 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจพร้อมที่จะร่วมมือในการทำงานสำเร็จ เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและประสานงานในองค์กร โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, น. 20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาจากการทำให้เกิดกิจกรรม

หรือการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหาร ด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555, น. 36-38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรยึดหลักปัจจัย 4 ประการ ดังนี้

- 1) เก่งงาน ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่ทำงานเก่ง มีการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานของตนเองตลอดเวลา อีกทั้งต้องผ่านประสบการณ์ในการทำงานมานานพอสมควร ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สามารถสอนงานลูกน้องได้เมื่อลูกน้องเกิดปัญหาในการทำงาน
- 2) เก่งคน เนื่องจากการทำงานของผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล โดยเฉพาะกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น จำเป็นต้องใช้ศิลปะในการทำงานร่วมกัน ต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นนักสื่อสารที่ดี รู้จักวางตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) เก่งคิด งานของผู้นำจำเป็นต้องอย่างมากต้องใช้ความคิด โดยเฉพาะงานของผู้บริหารระดับสูง ยังมีความจำเป็นต้องใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี
- 4) เก่งดำเนินชีวิต ผู้นำบางคนมีความสามารถในการบริหารที่เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด แต่ขาดทักษะในการดำเนินชีวิตก็อาจทำให้อายุขัยของตนเองสั้นลงได้เหมือนกัน ดังนั้น ทักษะในการดำเนินชีวิตจึงมีความสำคัญพอๆ กับทักษะในการทำงานการเป็นผู้นำที่ดี ควรแบ่งเวลาสำหรับดูแลสุขภาพร่างกายสำหรับออกกำลังกายสังสรรค์ การดูแลครอบครัว และแบ่งเวลาสำหรับการพักผ่อนนั่งสมาธิเพื่อผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการสะสมของการทำงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นกระบวนการบริหาร และมีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายเป็นผู้ที่บุคคลให้ความวางใจได้ โดยสามารถสนับสนุน ชักชวนหรือกระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจทำให้การบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ดังนี้

ธรร สุนทรายุทธ (2551, น. 281) ได้กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะไว้ว่า ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะแนวคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลว่าจะเหมาะสมจะเป็นผู้นำหรือไม่คุณลักษณะของผู้นำชนิดนี้อาจจะมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้มีผู้พยายามจะศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางกาย Aristotle เชื่อว่าความเป็นผู้นำเริ่มมาแต่กำเนิดจึงเกิดทฤษฎี The Great Man Theory of Leadership และเชื่อกันมาจนถึง ค.ศ. 1950 ความเชื่อเรื่องความเป็นผู้นำโดยคุณลักษณะนี้พยายามจำแนกผู้นำออกเป็นผู้มีลักษณะทางกายและทางจิตวิทยาของผู้นำนั้นเกี่ยวข้องหรือพยายามอธิบายพฤติกรรมของผู้นำนั้น (House & Baetz, 1979, p. 384) ดังนั้น ผู้ที่มีความเชื่อตามแนวนี้นี้ จึงพยายามที่จะแยกคุณสมบัติพิเศษที่ติดมากับผู้นำ

แตกต่างกับบุคคลอื่นโดยทั่วไป เช่น ศึกษาภาวะผู้นำตามลักษณะโดยวิเคราะห์ประวัติบุคคลสำคัญพบว่าบุคคลสำคัญ ๆ มีพฤติกรรมเป็นผู้นำที่เกิดจากคุณลักษณะเป็นส่วนมาก คุณลักษณะของผู้นำนั้นอาจจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะของด้านร่างกาย พบว่า ผู้นำที่เป็นหัวหน้ามักจะมีที่สูง และน้ำหนักมากกว่าคนปกติโดยเฉลี่ย เช่น นักเรียนชายที่เป็นหัวหน้ามักจะเป็นผู้ที่มีความสูง ส่วนผู้นำหญิงมักจะมีที่สูงปานกลาง 2) ลักษณะทางสติปัญญา พบว่า สติปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีความสามารถทางสมองสูงกว่าคนอื่น ๆ จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ 3) ลักษณะทางบุคลิกภาพคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว การมีลักษณะเด่น การเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะดังกล่าวมักจะมีพบในผู้นำมากกว่าคนปกติ ซึ่ง โรเบิร์ต โกลด์แฮมเมอร์ และคณะ (อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2554, น. 17-19) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล และไม่มีประสิทธิผลพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล มีคุณลักษณะเหมือนกัน 8 ประการดังต่อไปนี้

1. ส่วนใหญ่ไม่ได้ตั้งใจเป็นผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจเป็นครูสอนธรรมดา แต่ได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้าให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา
2. ส่วนใหญ่มีความศรัทธาในตัวนักเรียนอย่างจริงใจไม่ได้วิจารณ์เด็กในเรื่องไม่เรียนหนังสือและปัญหาด้านความประพฤติ คิดว่าปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่สถานศึกษาดังมาเพื่อแก้ไข ดังนั้น ผู้บริหารจึงเน้นความรับผิดชอบไปสู่การแก้ปัญหาของเด็กนักเรียน
3. ผู้บริหาร มีความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความร่วมมืออย่างดี ผู้บริหารมีความภูมิใจในตัวครู และยอมรับว่าครูเป็นผู้เสียสละและมีความสามารถ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มได้ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง ครูและนักเรียน และยังมีทักษะในการคิดค้นพัฒนา เห็นใจเพื่อนร่วมงาน
4. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้เด็ดขาดในการบริหาร การยอมรับความต้องการของสถานศึกษามักจะเผชิญกับปัญหาที่เป็นอุปสรรคจากสำนักงานเขตพื้นที่ และการขาดแคลนทรัพยากรรู้สึกว่าจะมีความยุ่งยากในการอยู่กับข้อจำกัดระบบราชการ และมักจะละเมิดสายการบังคับบัญชาโดยหาทางผ่อนคลายปัญหาจากแหล่งใดก็ได้ที่เห็นว่ามีความเป็นประโยชน์
5. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และยอมรับความรับผิดชอบของตนในฐานะเป็นพันธกิจมากกว่าเป็นงานทำ ยอมรับบทบาทตนเองในปัญหาสังคมปัจจุบัน ความไม่ชัดเจนต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว และงานที่มีความสำคัญน้อยกว่าเป้าหมายที่ตนรู้สึกว่าจะมีความสำคัญต้องบรรลุ ดังนั้นจึงพบว่า มีทางเป็นไปได้ที่จะอยู่กับความไม่ชัดเจนต่าง ๆ ในตำแหน่งของตน
6. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ต่อการศึกษาและสามารถแยกข้อแตกต่างระหว่างเป้าหมายการศึกษาในระยะสั้นกับระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหาร จึงมีปรัชญาเกี่ยวกับบทบาทของการศึกษา และความสำคัญของปรัชญาภายในบทบาท

7. ผู้บริหารเป็นผู้รู้จักปรับตัว ถ้าพบว่ามีบางสิ่งใช้การไม่ได้ สามารถเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่จำเป็นทันที และลงมือเดินตามเส้นทางใหม่อย่าง

8. ผู้บริหารเป็นนักยุทธศาสตร์ที่สามารถ ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และวางแผนมรรควิธีจะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น มีความสนใจในการกำหนดวิธีดำเนินการที่เหมาะสมที่สุด ในการได้มาซึ่งความเปลี่ยนแปลง คุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้สนใจการบริหารหลักรัฐศาสตร์ และสนใจภาวะผู้นำทางการศึกษามากที่สุด ข้อสังเกตนี้ ได้รับการ จากงานวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล และความสำเร็จ หนึ่งปีต่อมา Black and Mouton's Mangerial Grid ของเบคและมูตัน (Black & Mouton, 1964, อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, น. 200-201) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือคน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วยเรียกรูปแบบนี้ว่า Nine- Nine Style ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบคือแบบมุ่งงานเป็นหลักแบบมุ่งคนเป็นหลักแบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำแบบทางสายกลางและแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิด เบคและมูตัน รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) ผู้นำจะมุ่งเอาผลงานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อยมีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานทางเห็นผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงานไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุขนำไปสู่สภาพการสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานการนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงานลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3. แบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ (Impoverished) ผู้นำจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมากใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การผู้บริหารมีอำนาจในตนเองและอิทธิพลต่อผู้อื่นต่ำมีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) ผู้บริหารหรือผู้นำหวังผลงานเข้ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในระดับกลางใช้ระบบที่มีกฎระเบียบแบบแผนผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบโดยเน้นขวัญกำลังใจความพึงพอใจอีกเรื่องการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานอยู่อย่างการทำงานที่เสี่ยงเกินไปในการ

ประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้งผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ผู้ทำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจ ผู้ได้บังคับบัญชาคือสร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกันเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ได้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เช่นเดียวกับ บาร์นาร์ด (Barnard, 1948, pp. 93-100)

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารนั้น ต้องเป็นผู้มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ทางวิชาการ มีความสามารถในการบริหารและยึดมั่นในคุณธรรมสูงสุด สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัวสูง มีเป้าหมายมั่นคง มีความมุ่งมั่น มีความฉลาด ไหวพริบมีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ต่างๆพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นไปในเชิงบวก รับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกับบุคลากรในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานที่วางไว้

2.2.7 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำเพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการเป็นลำดับและผู้ตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadship Theory) โดยสรุปของทฤษฎีภาวะผู้นำแต่ละแนวคิดมีดังนี้

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930 – 1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด โดยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตามหรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวเองแปรทางกายภาพ และจิตวิทยาโดยเชื่อว่าลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำมีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะแตกต่างจากผู้ตามหรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไปทฤษฎีลักษณะผู้นำได้แนวทางศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีก และ โรมันโบราณซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ดังนั้นผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extraordinary Abilities) โดยที่

Lunenburg and Ornstein (2014, p. 118) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะเด่นใน 5 ประการ ดังต่อไปนี้

(1) ด้านศักยภาพ (Capacity ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง)

- (2) ด้านการประสบผลสำเร็จ (Achievement) ผู้ที่มีภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องมีผลงานเชิงประจักษ์
- (3) มีความสำเร็จในการดำเนินงานเป็นอย่างดี
- (4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้มีความรับผิดชอบสูงย่อมจะเป็นที่มาของภาวะผู้นำที่ดี

(5) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์กรหรือกลุ่มบุคคล

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนความสนใจจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมซึ่งเน้นถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำโดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลแบบภาวะผู้นำในช่วงเวลานั้นหมายถึง การผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามพฤติกรรมที่มีการศึกษา และทำความเข้าใจกันมากคือพฤติกรรมที่มุ่งคนหรือมุ่งงานโดยมองว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขและทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพแต่ถ้าเน้นงานมากผู้ร่วมงานก็จะหาความสุขได้ยาก ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่

1. การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา

แนวคิดจากการศึกษาของเคอร์ทเลวิท แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวาได้แบ่งลักษณะผู้เป็น 3 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตานิธิปไตย (Democratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งจะเกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำลักษณะนี้ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพื่อผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez faire leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็น การกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดี มีผลงานและความริเริ่มสร้างสรรค์

2. การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

เรนซิสลิเคิร์ต (Rensis Likert) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน (อ้างอิงถึงใน Miner, 1992, p. 236) ทำการวิจัยด้านสภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย

ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1) แบบใช้อำนาจ (Explorative authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ่วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสาร เป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent authoritative) ปกครองแบบพ่อ ปกครองลูก ให้ความใ่วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ่วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบที่มีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ให้ยอมการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative democratic) ผู้บริหารให้ความใ่วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนลงล่างในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

3. ภาวะผู้นำของ เบลค และมูตัน

เบลคและมูตัน Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคน และผลผลิตมีความสัมพันธ์กัน สรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine style (9,9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานตำมมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Blaake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

1) แบบมุ่งงาน (Task – oriented /Authority compliance) เป็นผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้นำวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

2) แบบมุ่งคนสูง (Country club management) เป็นผู้นำจะเน้นการใช้มนุษย์สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วน

หนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3) แบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ (Impoverished) เป็นผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดสถานะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4) แบบทางสายกลาง (middle of the road management) เป็นผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5) แบบทำงานเป็นทีม (Team management) เป็นผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานอาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) เป็นแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำในสมัยต่อ ๆ มาที่ให้ความสนใจกับปัจจัยแวดล้อมและประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้นำเป็นแนวความคิดที่เชื่อว่าความมีประสิทธิภาพของผู้นำจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์โดยรูปแบบของผู้นำจะไม่มีลักษณะเป็นสากล (Universal) แต่ภาวะผู้นำจะมีความเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้นซึ่งอาจจะไม่เหมาะสมในสถานการณ์อื่น ๆ หรืออาจกล่าวได้ว่าการใช้ภาวะผู้นำจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมรอบนอกองค์การโดยมีทฤษฎีที่น่าสนใจ คือทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ ฟิตเลอร์ ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของ เฮาส์ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เช และบลัมชาร์ต และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ บรูม และเยทตอน เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ซึ่งศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ในช่วงปี ค.ศ. 1970 ได้มีการเปลี่ยนการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการโดยทฤษฎีนี้ได้ เชื่อมทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อ ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามที่จะอธิบายว่าทำไม ผู้ตามบางคนจึงเต็ม ใจทำงานอย่างหนัก และพยายามอุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือ ประสิทธิภาพ ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะ ของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นว่า ทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำอาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบริวาร (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทฤษฎี ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership) และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นต้น Lussier and Achua (2001, p. 375-393) and Fleishman (1953, p. 153 – 158) ได้กล่าวว่า ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 – 1950 ได้มีการศึกษาวิจัยที่มีผลลัพธ์ต่อการพัฒนาทฤษฎี 2 ปัจจัยของผู้นำอัน เป็นเครื่องช่วยบอกให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำ โดยวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบอันเป็นปัจจัยที่สำคัญของภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแต่ละคนได้เป็น 2 ลักษณะคือ ภาวะผู้นำ แบบมุ่งงาน (Initiating Structure Leadership) และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration Leadership)

2.2.8 ประเภทของภาวะผู้นำ

Likert (1976, p. 126-127) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกนและสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการวิจัยด้านสภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ สิกิริท และกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การ ควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมายโดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1) แบบใช้อำนาจ (Explorative Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อยบังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นไปทางเดียวจากบน ลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูกให้ความ ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่ เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การ ควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการ ตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะ ลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบที่มีส่วนรวมมีการติดต่อสื่อสารแบบ สองทางจากระดับล่างขึ้นบน

และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ให้ยอมการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอมีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่มมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ร่วมกันมีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ทั้งจากระดับบนลงล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

เกศณี กลืนเทศ (2562, น. 32) ได้สรุปประเภทของภาวะผู้นำได้ดังนี้ 1) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยซึ่งจะมีทั้งแบบเผด็จการเต็มที เผด็จการแบบเมตตาคือยอมให้แสดงความคิดเห็นบ้าง คือ ทำให้เกรงโดยอำนาจหน้าที่ 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย 3) ผู้นำที่ใช้อำนาจแบบการเมืองโดยใช้กลวิธีอ้างกระแสของกลุ่มใช้ระเบียบอำนาจหน้าที่อ้างกระแสนโยบาย 4) ผู้นำแบบมุ่งคนเน้นประชาสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน 5) ผู้นำแบบมุ่งงาน เน้นความสำเร็จของงาน 6) ผู้นำแบบเสรีนิยมเน้นการไม่ขัดระเบียบกฎหมาย

สรุป ประเภทของภาวะผู้นำ แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบใช้อำนาจ (Explorative Authoritative) ผู้ใช้การบังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย 2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent Authoritative) ให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษ 3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative Democratic) ผู้นำจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ใช่ทุกเรื่อง 4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative Democratic) ผู้นำ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ตาม และในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 – 1950 ได้มีการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแต่ละคนได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure Leadership) การดำเนินการตามกฎระเบียบ แบบขององค์กร เน้นการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม และสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration Leadership) ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกันจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ และในช่วงปลายทศวรรษ 1930 ได้มีการศึกษาผู้นำ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม โดยนักศึกษาในมหาวิทยาลัยได้รวบรวมข้อมูลจากเพื่อศึกษาความชอบของสมาชิกที่มีต่อผู้นำ

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำประกอบไปด้วย 4 ทฤษฎีหลักๆ ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีผู้นำสถานการณ์ และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเกิดจากผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าผู้นำที่ดีที่สุดควรเป็นลักษณะอย่างไร การศึกษาที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจที่พฤติกรรมของผู้นำว่า ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ มีลักษณะอย่างไร แต่ต่อมาจากการศึกษา พบว่า มีปัจจัยหลายๆ ปัจจัยที่ส่ง ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำ และพบว่า การมีคุณลักษณะผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งไม่สามารถจะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดในทุกสถานการณ์ จึงได้นำการศึกษาเรื่อง ทฤษฎีตามสถานการณ์

เข้ามาเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ หลังจากนั้นก็ได้มีทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบ
বারมี ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ธีรดา สืบวงศ์ชัย (2553, น. 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำใน
การกำหนดภาพรวมขององค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ มีการเอาใจใส่ความต้องการแต่ละบุคคล มีความยืดหยุ่น และ
มี วิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นทีม

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, น. 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถ
ของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ
คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนารวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, น. 16) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็น
ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะความรู้ความสามารถในการบริหารงานแก้ปัญหาได้อย่าง
เหมาะสมกับสถานการณ์มีการติดต่อประสานงานส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมี
ประสิทธิภาพเต็มศักยภาพกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือ
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีวิสัยทัศน์เกิดการเรียนรู้ในองค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เกศณี กลืนนเทศ (2562, น. 32) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ เป็น
ลักษณะพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ผู้
ตามตอบสนองต่อภาวะผู้นำ การนำคนอื่นด้วยแนวทางใหม่ มีวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย มีความยืดหยุ่น
สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดที่สร้างสรรค์ ซึ่งสามารถฝึกฝน ได้จากประสบการณ์และการศึกษา

Harris (2009, p. 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถ
ในการจินตนาการหรือคิดค้นสิ่งใหม่ ความสามารถในการสร้างความคิดใหม่ โดยการรวมเอาการเปลี่ยนแปลง
หรือความคิดที่มีอยู่ และความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่น่าอัศจรรย์ สวยงาม และสามารถฝึกฝนได้จาก
ประสบการณ์

สรุป ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นภาพแห่งความสำเร็จ และมุ่งพัฒนาการทำงาน
ปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตาม
สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเพื่อความเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็น
ระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและสนับสนุนให้
ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลายซึ่งมีเนื้อหาที่เหมือนและต่างกันตามมุมมองและทัศนคติ ดังนี้

Basadur (2008, p. 205) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด และแก้ปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 20) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imaginative) และการนำบุคคลอื่นๆ (Leading People) ด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) หรือวิธีการใหม่ ๆ (New Method) อย่างท้าทาย (Challenging) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม (Environment)

บุญนาค ทับทิมไทย (2557, น. 59) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าเป็นคุณลักษณะภายในและภายนอกของผู้บริหาร ที่แสดงถึงความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายองค์การ โดยใช้ทั้งการติดต่อประสานงาน ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

Danner (2008, p. 155) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust) ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวมและยังเกี่ยวข้องกับ การสนับสนุนการทำงานร่วมกันและสนับสนุนคนในองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งได้

Stoll and Tempcrly (2009, p. 63–76) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อชื่อ “Creative Leadership : A Challenge of Our Times” เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่างๆ อย่างท้าทาย (Challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอง การคิดและการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันเพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Davar (1994, p. 55 อ้างถึงใน กฤติยา แห่งนาเลน, 2545, น. 42) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการผสมผสานศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเป็นบทบาทที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อการบรรลุจุดประสงค์หรือกระตุ้นให้ไปสู่เป้าหมาย ผู้นำจะต้องชี้แจงเป้าหมายและ วิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพต้องสร้างความพยายามและกระตุ้นให้เกิดขึ้นในทีม สามารถให้คำแนะนำ และมีอิทธิพลในการโน้มน้าวชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกิจกรรมของกลุ่มให้ไปสู่เป้าหมาย ผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์ความต้องการและแรงบันดาลใจของผู้ตามและสร้างสรรค์สถานการณ์ในการทำงานที่

เหมาะสม ซึ่งจะต้องบูรณาการร่วมกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ดังนั้นภารกิจของภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ตามและสถานการณ์ที่ดำเนินอยู่ในโลกที่มีการเคลื่อนไหว อย่างรวดเร็วสถานการณ์ที่เกิดปัญหาแตกต่างกัน ผู้นำที่ดีจะต้องมีความยืดหยุ่นและมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในธรรมชาติของมนุษย์สามารถตั้งศักยภาพของบุคคลออกมาให้ได้มากที่สุดจึงจำเป็นต้องใช้การบริหารแบบมุ่งคนผสมผสานกับการบริหารแบบมุ่งงานในระดับของความเหมาะสมที่ต่าง ๆ กัน

เกศณี กฐินเทศ (2562, น. 32) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ว่าเป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ ต่อสิ่งต่างๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่อย่างท้าทายอีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่อนาคต คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นภาพ รวมทั้งช่วยกันให้องค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย 2) การสร้างผู้นำพร้อมเข้าไป เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 3) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม 4) ความคิดสร้างสรรค์ในวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ 5) การมุ่งพัฒนาการทำงานเป็นระบบ 6) กระบวนการในการทำงานเป็นทีม และ 7) การสร้างแรงบันดาลใจ

2.3.3 คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2554, น. 19-22) ได้กล่าวในหนังสือ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

- 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมายภายใต้กรอบของสังคมไทย
- 2) สร้างแรงจูงใจในกลุ่ม ให้เขามีแรงจูงใจที่จะทำ
- 3) ใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำ
- 4) เข้าใจวัฒนธรรม
- 5) การวางกลยุทธ์
- 6) ต้องสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร
- 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ
- 8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 9) ไม่ยอมแพ้
- 10) ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของเรา

Dubrin (2010, p. 22 อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย, 2553, น. 15) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะดังนี้

- 1) มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็น ปัญหา

2) มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางมีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

3) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำที่ดีจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง ยึดถือความถูกต้อง ยากรู้ยากเห็น มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา

4) พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social Habits and Upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ให้ที่มีความคิดสร้างสรรค์

เกศณี กฐินเทศ (2562, น. 32) ได้สรุปเกี่ยวกับ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการคือ มีการเรียนรู้แบบทีมช่วยกันแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีลักษณะการเป็นผู้นำของผู้นำมีความไว้วางใจและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรอบรู้ มีบุคลิกภาพที่ดี มีเชาวน์ปัญญาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

สรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีคุณลักษณะ ของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นผู้มีความสามารถในการวิเคราะห์เป้าหมาย การวางแผน การสื่อสาร สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความคล่องแคล่วและเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีการเรียนรู้แบบทีม การคิดอย่างหวังผล และการร่วมมือร่วมใจกัน

2.3.4 หลักการและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

Davar (1994, p. 55 อ้างถึงใน กฤติยา แห้งนาเลน, 2545, น. 42) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การบริหารแบบมุ่งงาน การบริหารแบบมุ่งคน หรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการแสดงออกอย่างเหมาะสม

Bennis (2002, p. 39 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายที่ชัดเจน การมุ่งความสำเร็จ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ มีความยืดหยุ่นปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

Stermberg (2006, pp. 22–24) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในบทความวารสารหัวข้อผู้นำความคิด สร้างสรรค์กับการตัดสินใจว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีกระบวนการทางปัญญามีความคิดหรือมีความสามารถในการใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ข้อดีหรือข้อเสียที่อาจเกิดขึ้น มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องต่างๆ และมีบุคลิกภาพมองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดีมีความมั่นใจในตนเองในการที่จะรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้

Robinson (2000, p. 67) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องมีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์มีอิสระในการคิด เน้นการทำงานร่วมกัน และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Stoll and Temperley (2009, pp. 12-18) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership : A Challenge of Our Times” สรุปสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการและการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสและประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการมอง การคิดและการกระทำที่แตกต่างกันเพื่อเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Palus and Horth (2005, pp. 62-65 อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย, 2553, น. 22) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์ มีอารมณ์ขัน มีการทำงานร่วมกันและมีความสามารถในการแก้ปัญหา

อุดม มุ่งเกษม (2543, น. 45) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1) การมีความเป็นผู้นำ ได้แก่ การมีความสามารถในการชี้นำตนเองและผู้อื่นด้วยการกล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้อย่างจริงจัง โดยมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จ

2) การมีวิสัยทัศน์ ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร รวมถึงการมีความสามารถที่จะนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ

3) การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคนโดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ตลอดจนการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุก ๆ คนในทีมเพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานและเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

4) การมีทัศนคติด้านบวก ได้แก่ การมีความสามารถในการมองวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ในทุก ๆ เหตุการณ์ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นจะมาพร้อมกับการให้โอกาสที่ดีกว่าเสมอและนำไปสู่ความสำเร็จที่มี

5) การมีความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ การมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

นเรศ บุญช่วย (2553, น. 40) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การมีความรู้และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีบุคลิกภาพที่ดี และการยอมรับในความแตกต่างและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กิตต์กัณญาณ์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 35) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องประกอบไปด้วย การมีจินตนาการการมีความ ยืดหยุ่น และการมีวิสัยทัศน์

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2554, น. 47) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีจินตนาการ

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการนำมาสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังตาราง 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	นเรศ บุญช่วย (2553)	กิตต์กัณญาณ์ ปฏิพันธ์ (2555)	ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2555)	Mungskasem (2011)	Davar (1994)	Sternberg (2006)	Bennis (2002)	Ken Robinson (2007)	Palus & Horth (2009)	Stoll & Temperlev (2009)	ความถี่	อันดับ
1.การมีวิสัยทัศน์		✓		✓		✓	✓		✓		5	2
2.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	1
3.การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว		✓		✓			✓	✓		✓	5	2
4.การมีความคิดสร้างสรรค์	✓					✓		✓		✓	4	3
5.การทำงานเป็นทีม	✓			✓				✓	✓		4	3
6.การมุ่งทำงานให้สำเร็จ					✓		✓				2	4
7.มีเป้าหมายที่ชัดเจน							✓				1	5
8.เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓		✓								2	4
9.การตัดสินใจ						✓					1	5
10.การมีจินตนาการ		✓	✓								2	4
11.มีความสามารถในการแก้ปัญหา									✓		1	5
12.มีทักษะและความชำนาญ									✓		1	5
13.มีความรู้	✓										1	5
14.การคิดวิเคราะห์			✓								1	5
15.มีความเป็นผู้นำ				✓							1	5
16.บุคลิกภาพ	✓										1	5
17.การมีอิสระในการคิด								✓			1	5

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	นเรศ บุญช่วย (2553)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555)	ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2555)	Mungskasem (2011)	Davar (1994)	Sternberg (2006)	Bennis (2002)	Ken Robinson (2007)	Palus & Horth (2009)	Stoll & Temperley (2009)	ความถี่	อันดับ
18.มีอารมณ์ขัน									✓		1	5
19.มีทัศนคติด้านบวก				✓							1	5
20.การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม					✓						1	5
รวม	6	3	3	5	3	4	5	5	6	3	4 3	

สรุป จากตาราง 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกอันดับที่มีความถี่มากไปหาน้อย ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualize leadership) 2) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (flexible leadership) 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative leadership) 5) การทำงานเป็นทีม (Participative leadership) และผู้วิจัยได้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ มาจัดลำดับการศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับสถานศึกษาในปัจจุบันได้ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualize leadership) 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (flexible leadership) 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative leadership) 5) การทำงานเป็นทีม (Participative leadership)

2.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการทั้งใน และต่างประเทศ ซึ่งได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 องค์ประกอบซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย และนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้

2.4.1. การมีวิสัยทัศน์

รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2560, น. 8-9) กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึงเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกลโดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิดวิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆจากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาคือการคิดใหม่นวัตกรรมใหม่การเสนอโครงการใหม่และกิจกรรม

ใหม่ๆตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมและส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

แพรวลิตา ภูมิภาส (2561, น. 41) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศมองข้ามปัญหาเล็กน้อยโดยมุ่งไปที่เป้าหมายมากกว่ามีการสร้างวิสัยทัศน์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

เตือนใจ สุนกุล (2562, น. 62) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการสื่อสารสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้องมองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใดสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดีมีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจสามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, น. 48) กล่าวว่า กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศมองการณ์ไกลใจกว้างคิดริเริ่มสร้างสรรค์มองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

เกศณี กลืนเทศ (2562, น. 46) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

Kotter (1996, p. 68-69 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การทำให้กระจ่างว่าสิ่งที่สร้างขึ้นนั้นสามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง

Rock (2009, p. 35-37 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562) กล่าวว่า หลักการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกันและยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเป็นที่ปรึกษา การนำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและค่านิยม มีการยึดถือค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารจัดการสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุป ได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ คือพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพแห่งความสำเร็จ ในการบริหารจัดการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จในยุคชีวิตวิถีใหม่ ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของสถานศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร

กล้าตัดสินใจในสภาวะที่มีความเสี่ยงสูง ปรับวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผลักดันให้
ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่

2.4.2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น.52) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อ
ความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่ง
ใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าชี้ให้เห็นถึงรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่าง
บุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถ
พัฒนาวิธีการต่างๆที่มีประสิทธิภาพ อย่างหลากหลาย กับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่าง
เหมาะสมโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือ

1. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. การมอบหมายงานที่เหมาะสม
3. การทำให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
4. การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ธูมากร เจตีย์คำ (2559, น. 30) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่
ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามา
ใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการ
วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนา
ผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะ
สำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการ
ติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562, น. 24) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นความสามารถของ
ผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของ
ผู้ร่วมงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมการให้ขวัญกำลังใจในการทำงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้
ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุค
ปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

เกศณี กฐินเทศ (2562, น. 43) กล่าวว่า ความเป็นปัจเจกบุคคล คือพฤติกรรมของผู้บริหารที่
แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของความต้องการของแต่ละบุคคลโดยการให้ความเสมอภาค รับฟังความ
คิดเห็น มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล พัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น ช่วยเหลือสนับสนุน ให้
โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยี พัฒนาความสามารถจนรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองส่งเสริมการแสดงความสามารถพิเศษ
ติดตามการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพให้เป็นผู้นำทันต่อเหตุการณ์ โลกปัจจุบันและสร้างขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Bass and Avolio (1994, pp.71-73) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นนอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ การประพจน์ของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่าบางคนได้รับการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าบางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่าบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลสำคัญมากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าการกำลังถูกตรวจสอบ

Robinson (2007, p. 121 อ้างถึงใน เพ็ญภา ศรีภูธร, 2562) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าคุณค่า

สรุป ได้ว่าความเป็นปัจเจกบุคคล คือพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกันและให้ความช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทำงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของครู สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนาอบรม เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4.3. การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 25) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยองค์ประกอบของความยืดหยุ่น คือ

- 1) ความสามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย
- 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

เตือนใจ สุนกุล (2562, น. 66) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎและระเบียบวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลาโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเองคอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบทางราชการ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, น. 50) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่ยึดติด คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระมีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์มีการกระจายอำนาจจากการบริหารงานในองค์กรให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เกศณี กฐินเทศ (2562, น. 46) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยมีความมั่นใจในตนเอง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และความคุ้นเคย การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

Dubrin (2010, p. 78) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงเช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้และความยืดหยุ่น (Flexibility) ซึ่งจะเป็นลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

สรุป ได้ว่า พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียน สามารถแก้ไขปัญหาที่ทันต่อสถานการณ์ด้วยวิธีที่หลากหลาย ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรโดยไม่ขัดต่อ กฎ ระเบียบของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานนำมาวิเคราะห์ใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา ประสานงาน ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการแก้วิกฤตต่างๆ

2.4.4. การมีความคิดสร้างสรรค์

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, น. 121) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบคิดจินตนาการสามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมาไม่ซ้ำแบบใครความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะดังนี้

1. มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น
2. มีความคิดฉับไวคิดได้หลายทิศทางหลายแง่มุม
3. มีลักษณะของความคิดใหม่มีคุณค่า
4. ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็นประโยชน์
5. เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

เพ็ญภา ศรีภูธร(2562, น. 28) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างภาพที่เด่นชัด ไว้ในจิตใจ มีเหตุผลมีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

เกศณี กลืนเทศ (2562, น. 49) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับทุกคนเพราะความคิดสร้างสรรค์ ช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่า เป็นการเรียนรู้ ทักษะ และการฝึกฝนหากได้รับการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ นักบริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อนำออกมาใช้จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ โดยมีองค์ประกอบ คือ ความคิดริเริ่ม(Originality) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความประณีตหรือความละเอียดลออ (Elaboration) และความคิดคล่องแคล่ว (Fluency)

Guilford (1969, p. 7) กล่าวว่า บุคคลที่มีชื่อเสียงมักมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีพฤติกรรมและมีการทำงานที่เป็นลักษณะของการสร้างสรรค์มีวิธีการทำงานที่เป็นระบบซึ่งประกอบด้วยความคิดเรื่อง การออกแบบการควบคุม การเรียบเรียง มีการวางแผน พฤติกรรมเหล่านี้จะปรากฏในบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์เสมอ

Robinson (2007, p. 123 อ้างถึงใน เพ็ญภา ศรีภูธร, 2562) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ๆระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

สรุป ความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บูรณาการวิธีการ ทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและ

ผล มีความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการตัดสินใจในการบริหารเพื่อให้ ผ่านพ้นวิกฤตต่างๆได้สร้างสภาพแวดล้อมและมีมาตรฐาน ที่ปลอดภัยสำหรับทุกคน ในโรงเรียน

2.4.5. การทำงานเป็นทีม

บุญรดา ส่งบุญศาสตร์ (2559, น. 9) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากร ที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานเป็นอย่างระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆมีการจัดฝึกอบรม ประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการ

อริศชรา อุ่มสิน (2560, น. 5) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรมสนับสนุนช่วยเหลือให้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

บงกช วิจบ (2560, น.33) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีมมีการบริหารแบบทีมงานแสดงออกด้วยการรับฟังทราบผลการทำงานของทีมงานโดยใช้ตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จโดยรวมของทีมงานมีการยอมรับในคุณค่าของบุคคล

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562, น. 31) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกันการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงาน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เกศณี กลืนเทศ (2562, น. 55) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ สองคนขึ้นไปโดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี และองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางโดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มี ประสิทธิภาพของงาน

Robinson (2007, p. 124 อ้างถึงใน เพ็ญภา ศิริภูธร 2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน มอบความไว้วางใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ มีทักษะการจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในภาวะวิกฤตต่างๆ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

2.5 การบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2563, น. 788) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด – 19 กลายเป็นสาเหตุให้นักเรียนจำนวนกว่า 1.5 พันล้านคน หรือมากกว่า 90% ของนักเรียนทั้งหมดในโลกได้รับผลกระทบในกระบวนการเรียนรู้ สำหรับประเทศไทยศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19(ศบค.) กำหนดให้เปิดภาคเรียนระยะแรกโดยให้ทยอยผ่อนผันการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา เพื่อจัดการศึกษา รูปแบบการเรียนการสอน ให้มีการดำเนินการทั้ง แบบ on-air ผ่าน DLTV ออนไลน์ และออฟไลน์ในชั้นเรียน ซึ่งจะใช้วิธีผสมผสาน หรืออาจจะเป็นการเรียนรู้ที่บ้านกับครอบครัว อย่าง Home School แล้วแต่ความเหมาะสม และบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งสถานศึกษาบางแห่งยังประสบปัญหาเรื่องการเข้าถึงเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในโลกการศึกษา แล้วจะออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างไรให้มีประสิทธิภาพ ทักษะและหลักสูตรของโลกการศึกษารูปแบบใหม่หลังจากนี้ควรมีหน้าตาแบบไหน เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทด้านการเรียนรู้อย่างไร ฯลฯ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องหาวิธีการในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ภายใต้ความปกติใหม่ (New Normal) ทั้งด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอน การพัฒนาครูให้พร้อมสู่โลกยุคใหม่ การบริหารหลักสูตร รวมถึงการรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน จากแนวคิดของโกล์บิช ได้นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในความปกติใหม่ว่างานน่าสนใจ คือ

1.1 การเรียนผ่านระบบออนไลน์ 100% รูปแบบดังกล่าวเหมาะสมกับโรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านระบบการเรียนการสอนและหลักสูตรผ่านระบบออนไลน์ ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ผู้ปกครองมีความพร้อมในการช่วยเหลือสนับสนุน รวมทั้งมีเครื่องมือสนับสนุนการเรียนเช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต สมาร์ทโฟน และอินเทอร์เน็ต

1.2 การเรียนในห้องเรียน เหมาะสำหรับโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่มากและมีพื้นที่มากพอให้สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Social Distancing เพื่อรักษาระยะห่างและการดูแลสุขอนามัยของผู้เรียนได้อย่างเคร่งครัด

1.3 การเรียนผสมผสานแบบออนไลน์และออฟไลน์ เหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนจำนวนมากและไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์มาก่อน ควรแบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่มเพื่อสลับวันกันมาเรียนทั้งนี้เพื่อให้วันที่นักเรียนมาเรียนที่โรงเรียน ทางโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนแบบรักษาระยะห่างได้รวมทั้งสามารถดูแลสุขอนามัยของนักเรียนได้อย่างเข้มข้นเพื่อการเรียนรู้ที่ได้ประสิทธิผล โดยโรงเรียนเลือกวิชาที่มีการปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้ร่วมกันมาจัดการเรียนที่ห้องเรียน ในขณะที่วิชาอื่นให้จัดการเรียนการสอนผ่านออนไลน์

1.4 การเรียน Home School คาดว่าการเรียนในรูปแบบนี้จะมีเพิ่มขึ้นในประเทศไทย เนื่องจากผู้ปกครองอาจมีความกังวลเรื่องความปลอดภัยของบุตรหลานจากโรคภัยไข้เจ็บ มลพิษ มลภาวะ และภัยคุกคามอื่น โดยผู้ปกครองจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียนซึ่งอาจจะเป็นการเรียนคอร์สออนไลน์ควบคู่กับการจัดครูเฉพาะวิชามาสอนที่บ้านที่ตอบโจทย์รูปแบบการเรียนรู้ของบุตรหลานมาประยุกต์กับหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ (วันเพ็ญ พุทธานนท์, 2563)

2. ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบวิถีใหม่นี้ การประเมินจะถูกเปลี่ยนจาก “การประเมินผลการเรียน” ไปสู่ “การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้” นั่นคือการวัดผลลัพธ์ให้คุณครูเข้าใจว่าผู้เรียนเหมาะกับการเรียนรู้รูปแบบไหน และอะไรที่จะสามารถเติมทักษะที่คุณครูคาดหวังได้ การประเมินผลในวิถีการศึกษาใหม่จึงเป็นการทำความเข้าใจ ไม่ใช่การตัดสิน (มารุต พัฒนาผล, 2563) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มีการจัดทำแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสถานการณ์โควิด – 19 โดยมีเนื้อหาทั้งในส่วนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทั้งรูปแบบปกติ และการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน บทบาทในการเรียนของนักเรียนบทบาทในการสอนของครู การเรียนในชั้นเรียน (On – Site) การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On – Air) และการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) แต่สิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือ การพัฒนาการเรียนออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพโดยการพัฒนาการเรียนรู้อินเทอร์แอคทีฟ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับผู้สอนเสมือนว่าเรียนในชั้นเรียน

3. ด้านการพัฒนาครู สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้นำเสนอการปรับการศึกษายุค New normal โดยเสนอแนวคิดในการปรับบทบาทครูและการพัฒนาครู ปรับรูปแบบดั้งเดิมจากครูที่ผู้สอน (Teacher) ไปเป็นครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้ หรือ Learning Facilitator โดยเชื่อว่าการจัดการศึกษาไทย คือ การมีครูคุณภาพจำนวนมากที่มีความสามารถในการเป็น Facilitator มีความสามารถในการเชื่อมโยงหลักสูตร วิธีการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมครูให้ครูเปลี่ยนจากผู้สอน (Teacher) ไปเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ ชักชวนให้เด็กได้เรียนรู้ โดยมีแนวคิดที่สำคัญ 2 แนวคิดในการมุ่งเน้นการพัฒนาครู คือ

3.1 เปลี่ยนจากครูแบบเดิมเป็นครูที่สอนครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตจริงได้ (Transform Teachers to New Normal in Education) อาทิ โครงการศูนย์กลางการพัฒนา STEM Facilitator เมืองสระเตมศึกษา ฐานปฏิบัติการสำหรับฝึกแนวทางสะเต็มศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นโดยเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (Public-Private-People Partnership) ซึ่งจะเป็นต้นแบบในการขยายผล

สู่ภูมิภาค โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูวิทย์-คณิตทั่วประเทศ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Stem ศึกษา และนักเรียนสามารถนำสมรรถนะด้านStem มาใช้เพื่อการเรียนรู้การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21

3.2 แพลตฟอร์มสนับสนุนเพื่อการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน (Supporting Platform for New Normal Teachers) ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เป็น National Online Platform อาทิ ระบบพี่เลี้ยงและการกำกับ Mentoring & Supervising แพลตฟอร์มการให้คำปรึกษา Online STEM Education สำหรับบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหาร การพัฒนาครูให้มีความพร้อมสู่การเป็นครูยุคใหม่ในศตวรรษที่21 มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ วิทยาการคำนวณการขยายวิธีการเรียนแบบ STEM Education จะทำให้เด็กมีความเข้าใจ ทำให้เด็กคิด วิเคราะห์เป็น เมื่อเด็กเรียนระดับมหาวิทยาลัย จะสามารถนำความรู้ด้านการคิด วิเคราะห์ มาประกอบการเรียนได้ (ผู้จัดการออนไลน์, 2563)

3.3 ปรับทักษะของครูเพื่อเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปัจจุบันและในอนาคต เป็นการฝึกฝนสอนหนังสือผ่านจอโทรทัศน์หรือจอกลองคอมพิวเตอร์ คุณครูจะต้องสามารถเข้าไปพูดคุยผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโลกปัจจุบันเพื่อรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ความต้องการในการเรียนรู้ของเด็ก ๆ เป็นการสอนเป็นการรับข้อมูลเป็นการเพิ่มเติมความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเด็กนักเรียน (ณัฐพล ทีปสุวรรณ, 2562) คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ครูจะต้องมีส่วนสำคัญในการพัฒนาและปรับตัวไปกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ ซึ่งครูจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จะต้องพัฒนาครูในประเด็นนี้ตามนโยบายของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ อย่างก้าวกระโดด จัดให้มีการทดสอบและอบรมครูให้สอดคล้องกับความรู้ยุคดิจิทัล เช่น ภาษาอังกฤษ และเรื่องเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

4. ด้านการบริหารหลักสูตร บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในขณะนี้ นอกจากจะพัฒนาทักษะการศึกษาให้แก่คนรุ่นใหม่แล้ว ยังต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น Up-Skill และ Re-Skill และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่คนทุกช่วงวัย ดังนั้น หลักสูตรการเรียนการสอนจึงมีความหลากหลาย และรูปแบบการสอนเองก็ต้องปรับให้มีทั้ง 2 แบบ คือ ออฟไลน์และออนไลน์ อีกทั้งคงไม่มีสูตรสำเร็จว่าหลักสูตรไหนจะเป็นออนไลน์ 100% การออกแบบหลักสูตรจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน มีแบบทดสอบที่หลากหลายเพื่อวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน รวมถึงนักเรียนและครูร่วมกันออกแบบสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (ประอรพิต กัษรวัฒนา, 2563) นอกจากนี้ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การศึกษายุคนี้ต้องหาจุดที่จะพัฒนาเด็กไทยให้ไปสู่โลกดิจิทัล หรือ การศึกษาศตวรรษที่ 21 โดยการการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะเพราะหลักสูตรฐานสมรรถนะจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ค้นพบศักยภาพของเด็กไทยมากขึ้น (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา, 2563)

5. การรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้สรุป New normal ทางการศึกษาไทยว่า การศึกษา ยุค New

normal นั้นระบบการศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม มีการให้ความสำคัญกับกระบวนการ รวมถึง well-being ของนักเรียนแบบองค์รวม เกิดการพัฒนาการศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ร่วมกัน ตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา องค์การยูเนสโก ได้แนะนำโรงเรียนถึง 7 วิธี ที่จะช่วยให้โรงเรียนและครู ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้รับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด - 19 ดังนี้

5.1 รับฟังเสียงของครูในการกำหนดนโยบาย และแผนการ เพราะการพูดคุยเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนเปิดโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ครู พ่อแม่ ชุมชน รวมถึงนักเรียน ควรมีการพูดคุยกัน เพื่อให้ความต้องการของนักเรียนทุกคนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

5.2 สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนในโรงเรียน ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของนักเรียนและครูคือสิ่งสำคัญที่สุดเมื่อเปิดโรงเรียน โรงเรียนต้องสร้างความรู้สึกอุ่นใจให้ทุกคนในช่วงที่ยังมีการระบาดของไวรัส รวมถึงเมื่อโรคหยุดการระบาดลงแล้ว

5.3 ให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจ สังคมและอารมณ์ของครูและนักเรียน โควิด-19 อาจทำให้ครู นักเรียน รวมถึงครอบครัวของทุกคนรู้สึกเครียด หากความเครียดนั้นไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมอาจส่งผลต่อการเรียนรู้ในระยะยาวและการเรียนรู้ในภาพรวมของนักเรียนได้ สำหรับครูอาจเกิดภาวะหมดไฟในการสอน (Burnout) ทำให้ครูขาดงานบ่อยขึ้น หรือถึงขั้นลาออกจากงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องให้ความมั่นใจกับครูว่าจะได้รับการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เมื่อครูเกิดปัญหาด้านสภาพจิตใจโดย วิธีการที่หลากหลายได้แก่

1) ช่วยเหลือครูปรับตัวเข้ากับ New Normal เมื่อกลับมาสอนในชั้นเรียนตามปกติ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องได้รับการสนับสนุน และได้รับทรัพยากรที่เพียงพอในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนอีกครั้ง ครูหลายคนอาจต้องสอนซ่อมเสริมในช่วงนี้ หรือไม่ก็ต้องสอนทั้งในห้องเรียนควบคู่ไปกับการสอนออนไลน์ หรือต้องสอนหลายคาบมากขึ้น เพราะต้องลดขนาดห้องเรียนลงเพื่อทำตามมาตรการ Social Distancing

2) จัดให้มีครูเพียงพอ และให้ครูได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขกับการทำงานที่เหมาะสม ได้เงินเดือนตรงตามเวลา หรือลาป่วยได้เมื่อรู้สึกไม่สบาย ถือเป็นเรื่องสำคัญในช่วงสถานการณ์นี้ ผู้บริหารไม่ควรลดสิทธิต่าง ๆ ของครูและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมสำหรับครู

3) ลงทุนกับภาคการศึกษา ในหลายประเทศ เงินเดือนครูและสวัสดิการต่าง ๆ ถือเป็นงบประมาณก้อนใหญ่ที่สุดของประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีรายได้ทางเศรษฐกิจต่ำ จากวิกฤตโควิด19 ทรัพยากรที่มีอยู่อาจลดลงเมื่อรายได้ผู้คนลดลง ดังนั้น เพื่อให้การศึกษายังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายบริหารด้านการศึกษามีจำเป็นต้องลงทุนกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ใช่แค่การไม่ลดเงินเดือนเท่านั้น แต่ยังต้องจัดการอบรมที่จำเป็น รวมถึงให้การสนับสนุนด้านสภาพจิตใจด้วย

4) คอยเช็คสถานการณ์และข้อเสนอแนะจากครู เมื่อโรงเรียนเปิดเรียนต้องคอยเช็คและประเมินสถานการณ์ พร้อมทั้งปรับแผนเมื่อจำเป็น กระทรวงศึกษาธิการ ฝ่ายบริหาร และผู้อำนวยการต้องเช็ค

และประเมินกรอบการทำงานเพื่อวัดความก้าวหน้า ซึ่งกรอบการทำงานเหล่านี้ควรคำนึงถึงบทบาทการสอนที่มีคุณภาพของครู และส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดี โรงเรียนต้องไม่ลืมเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็น และประเมินการทำงานของโรงเรียนด้วย (Force & Unesco, 2020)

6. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่การเรียนการสอนที่ต้องปรับเปลี่ยนไปเป็นการลงทุน ถ้าหากโรคระบาดนี้ยังมียังอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้เราต้องปรับการลงทุนจากการลงทุนในสถานศึกษา อาจจะเป็นการลงทุนในเรื่องของพัฒนาการปรับระบบการทำงาน หากพิจารณาหลักสำคัญของการปรับการทำงานในระบบการศึกษาไปสู่แบบแผนในการสร้างการเรียนรู้และการอยู่รอดใหม่ในปัจจุบัน โดยต้องมีปฏิสัมพันธ์ ฟังพาสรรหาแหล่งความรู้ ประสบการณ์ และการมีงานทำในบริบทใหม่ ปรับวิธีการทำงานด้วยการออกไปเชื่อมกับโลกที่เป็นจริงในภาคการผลิต บริการ นวัตกรรม และเชื่อมกับการสื่อสารยุคใหม่ เพื่อช่วยให้วิธีคิดประสบการณ์ และกระบวนการทำงานสอดคล้องปรับเปลี่ยน สร้างมิติการศึกษาใหม่ในรูปแบบของธุรกิจใหม่ (New Business Model) ที่ทำให้การศึกษามีความหมายและศักยภาพที่จะเชื่อมโยงกับแหล่งงานการพัฒนาทักษะประสบการณ์ และความรู้ของบุคคล การเปลี่ยนแปลงนี้คือความเคลื่อนไหวใหม่จะช่วยจัดการปิดกั้นศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กรด้วยกัน ทั้งยังก่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการระบบและองค์กรโดยรวมได้อย่างน่าพึงพอใจ การทำงานด้านการศึกษาในวันนี้ต้องปรับพัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์ภายในองค์กรและกับภายนอกขึ้นใหม่การปรับสร้างสัมพันธ์ภาพใหม่ให้ทันโลกที่เชื่อมโยงชีวภาพเข้ากับกายภาพและนวัตกรรมในองค์กรจะช่วยการทำงานแบบใหม่ที่ก้าวหน้าทันโลก ทันความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีพื้นที่ใหม่ของการเรียนรู้ ประสบการณ์และการสร้างสรรค์ ลดความซับซ้อนขององค์กรด้วยเครือข่ายที่เชื่อมโยงบนแพลตฟอร์มที่เข้าถึงง่าย เร็ว ต้นทุนต่ำ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีพื้นที่ในการปรากฏตัวตนได้ตามแรงบันดาลใจของแต่ละคน นอกจากนี้ยังต้องลงทุนในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนออนไลน์ ที่จำเป็นต้องมีการลงทุนในเรื่องของอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนออนไลน์มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะ ณ ปัจจุบันการลงทุนภายในสถานศึกษาเองก็อาจจะไม่มีความหมายเพราะเราไม่ทราบว่าเด็กนักเรียนจะมีโอกาสเข้าศึกษาภายในโรงเรียนได้มากน้อยหรือนานเท่าไร (สุคนธ์ สินธพานนท์, 2562)

พัชราภรณ์ ดวงขึ้น (2563, น. 794) วิฤต Covid-19 ครั้งนี้ เป็นโอกาสสำคัญในการจัดการศึกษาตามวิถี New Normal ที่เป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดครั้งใหญ่ที่ต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของเด็ก โดยควรดำเนินการกระชับหลักสูตรปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์โควิด-19 และสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทราบ เพิ่มความยืดหยุ่นของโครงสร้างเวลาเรียนและ: ความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้และสอนอย่างมีแผนที่เหมาะสมรวมถึงการยกระดับการประเมินเพื่อการพัฒนาเพื่อไม่ให้เด็กเสียโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะ โดยเฉพาะความรู้ด้านภาษาและการคำนวณการประเมินเป็นการประเมินเพื่อรับผิได้รับชอบและควรให้น้ำหนักการประเมินโอกาสทางการเรียนของเด็กมากกว่าการวัดความรู้ด้วยคะแนนสอบ สิ่งที่สำคัญคือ การเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของครูและนักเรียน ในการ

รับมือกับ New Norma ของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ของเราทุกคน รวมถึงการบริหารจัดการการศึกษาที่ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป

สรุป การบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่ ประกอบด้วยในแต่ละด้าน 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการประเมินผลในการศึกษาแบบวิถีใหม่นี้เน้น การประเมินผลในวิถีการศึกษาใหม่การทำความเข้าใจ ไม่ใช่การตัดสิน 3) ด้านการพัฒนาครู ปรับรูปแบบดั้งเดิมจากครูผู้สอน (Teacher) ไปเป็นครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้ 4) ด้านการบริหารหลักสูตร หลักสูตรการเรียนการสอนต้องมีความหลากหลาย และรูปแบบการสอนเองก็ต้องปรับให้ทั้ง 2 แบบ คือ ออนไลน์และออนไลน์ ด้วยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน มีแบบทดสอบที่หลากหลายเพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน 5) การรับฟังเสียงสะท้อนจากครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนรับฟังเสียงของครูในการกำหนดนโยบาย และแผนการ สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนในโรงเรียน ให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจ สังคมและอารมณ์ของครู และนักเรียน โดย ช่วยให้ครูปรับตัวเข้ากับ New Normal , จัดให้มีครูเพียงพอ , ลงทุนกับภาคการศึกษา , รับฟังข้อเสนอแนะจากครู 6) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญใหม่ ปรับวิธีการทำงาน การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนออนไลน์ การลงทุนในอุปกรณ์ที่ทำให้การเรียนการสอนออนไลน์มีประสิทธิภาพ

2.5.1 บทบาทและภารกิจของโรงเรียนในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

พระมหาจักรพล สิริโร (2564, น. 347-355) กล่าวว่า ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนและครูถือเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการ การเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียนและการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระหว่างเปิดภาคเรียนจากการที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) โดยศูนย์ธุรกิจการจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้จัดทำแนวการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการเรียนการสอนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความพร้อมในด้านบริหารจัดการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกๆระดับสำหรับบทบาทและภารกิจของโรงเรียนต้องดำเนินการตามบทบาทของพื้นที่อันนั้นโดยคำนึงถึงมาตรการความปลอดภัยด้านสุขภาพของครูนักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญประกอบด้วยดำเนินการใน 2 ระยะดังนี้

1. ระยะการเตรียมความพร้อม แบ่งบทบาทออกเป็น 3 ช่วงดังนี้

ช่วงที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 เมษายน – 5 พฤษภาคม 2564

1) ประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564

2) รายงานผลการสำรวจความพร้อมการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

3) สรุปข้อมูล ความพร้อมการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนเพื่อนำเสนอต่อศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาจังหวัด (ศคบ. จังหวัด) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆทราบ

ช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 6 – 16 พฤษภาคม 2564

1) ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆได้รับทราบ

2) ประสานความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนกับหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

3) กำหนดและวางแผนการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชน

4) วางแผนการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียนโดยนำข้อมูลผลการสำรวจความพร้อมการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการสำรวจสภาพความพร้อมของโรงเรียนมาใช้เป็นหลักในการกำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนตามแนวทาง 5 รูปแบบได้แก่ on-site , on-air, on-demand, online และ on- hand รวมถึงการจัดกลุ่มนักเรียนสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ทั้งในรูปแบบ on- site ร่วมกับรูปแบบการเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) อื่นๆโดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมและบริบทของโรงเรียน

5) เตรียมความพร้อมด้านสื่ออุปกรณ์และเครื่องมือส่งเสริมการจัดการเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนการสอนที่กำหนดไว้

6) จัดเตรียมทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนให้กับครูและนักเรียนสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเช่น สื่อการเรียนการสอนจัดชุดการเรียนรู้ ใบงาน แบบฝึกหัดสำหรับนักเรียน กลุ่มเสียงที่เรียนในรูปแบบ on -Hand เป็นต้น

7) ติดตามดูแลนักเรียนให้เป็นไปตามมาตรการเฝ้าระวังแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกระทรวงสาธารณสุขและเก็บข้อมูลนักเรียนเพื่อใช้ในการคัดกรองนักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (Scantool 4.0) ประกอบด้วยแบบประเมินพฤติกรรม (SDQ) แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) และแบบคัดกรองนักเรียน

8) ชักซ้อมความเข้าใจครู นักเรียนและผู้ปกครองถึงแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อทบทวนและตรวจสอบการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนก่อนเปิดภาคเรียน

9) จัดทำช่องทางสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้สามารถเข้าถึงแหล่งบริการสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือเพื่อใช้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและเรียนรู้ด้วยตนเองจากที่บ้าน (Learn From Home) หรือการตอบคำถามให้คำปรึกษาการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนที่บ้านโดยโรงเรียนจัดช่องทางการ ติดต่อ สื่อสาร

ช่วงที่ 3 ระหว่างวันที่ 16 พฤษภาคม - 13 มิถุนายน 2564

การดำเนินการก่อนเปิดภาคเรียน

1) ประสานงานร่วมกับศึกษานิเทศก์ที่ได้รับมอบหมายให้ติดตามการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในการวางแผนการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะชีวิตภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานหรือ Phenomenon Based Learning (PhenoBL) ทั้งกิจกรรมประเภทออนไลน์เพื่อพัฒนาครูด้านทักษะดิจิทัลและเทคนิคการสอนออนไลน์รวมทั้งการใช้สื่อดิจิทัลระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC Content Center)ที่จัดหมวดหมู่ไว้ตามระดับชั้น/ กลุ่มสาระการเรียนรู้ พร้อมให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียนและผู้ปกครองโดยสามารถใช้งานผ่านเว็บไซต์ครูพร้อม.com และกิจกรรมประเภท offline (กิจกรรมชวนเด็กเล่น) ได้แก่ กิจกรรมรู้รักภาษา, กิจกรรมตามหาฝัน, กิจกรรมสนุก ผีก็เปิดกว้างการเรียนรู้, กิจกรรมแบ่งปันสังคม, กิจกรรมค้นหาตัวตน และกิจกรรมอื่นๆสำหรับส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาและเรียนรู้ในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนโดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวทางการจัดกิจกรรมตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและดำเนินงานร่วมกับ ศบค. จังหวัดโดยให้คำนึงถึงมาตรการความปลอดภัยด้านสุขภาพของครูนักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

2) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมของทุกหน่วยงานให้ดำเนินการก่อนเปิดภาคเรียนโดยมีการกการดำเนินการดังนี้

2.1) ประสานงานกับ ศบค. จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดโรงพยาบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆเพื่อนำข้อมูลมาใช้วางแผนและเตรียมการดำเนินการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และเตรียมแนวทางการรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นภายในโรงเรียน

2.2) ประชุมชี้แจงผู้บริหารครูบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนให้มีความเข้าใจและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันพร้อมทั้งทบทวนความเข้าใจรับฟังปัญหาการดำเนินงานของทุกภาคส่วนเพื่อเตรียมความพร้อมและเตรียมการวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้แล้วเสร็จก่อนเปิดภาคเรียน

2.3) กำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับระวางในงานเช่นระบบ Line Group Facebook หรือช่องทางอื่นๆ เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำสารสนเทศด้านการบริหาร

การจัดการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างเป็นระบบให้สะดวกต่อการใช้งานพร้อมทั้งสรุปผลการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำเสนอไปยังต้นสังกัด

3) จัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน สำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อการใช้งานของครูและนักเรียนตามความจำเป็นเช่น สื่อการเรียนการสอน จัดชุดการเรียนรู้ ใบงาน แบบฝึกหัด เป็นต้น

4) ดำเนินการประชาสัมพันธ์และสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องทางช่องทางการศึกษาของโรงเรียนที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนได้รับทราบและชี้แจงแนะนำแหล่งบริการสื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและเรียนรู้ด้วยตนเองจากที่บ้าน (Learn for Home) เช่น ครูพร้อม. com, OBEC Content Center , และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

5) รายงานผลการบริหารจัดการตามบทบาทและภารกิจของโรงเรียนตลอดจนความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระยะการจัดการเรียนการสอน

1) ดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามการวางแผนการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้น เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวทาง 5 รูปแบบได้แก่ รูปแบบ on-site ,on-air, on-demand, online และ on- hand รวมถึงการจัดกลุ่มนักเรียนสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน(Blended Learning) ทั้งในรูปแบบ on- site ร่วมกับรูปแบบการเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) อื่นๆโดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมและบริบทของโรงเรียน และตามที่ได้วางแผนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) วิเคราะห์สภาพปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไข้ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน

3) จัดทำปฏิทินการเยี่ยมบ้านนักเรียนและผู้ปกครองพร้อมทั้งกำหนดวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมเพื่อให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามบริบทของการจัดการเรียนการสอน

5) กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับชั้นเรียนและสำหรับนักเรียนรายบุคคล ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามสภาพจริงและสรุปผลรายงานต่อผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6) รับฟังปัญหาอุปสรรคตลอดจนความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการของโรงเรียนโดยจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

7) ให้คำปรึกษาคำแนะนำและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้แก่ครู นักเรียนและผู้ปกครอง

8) รวบรวมข้อมูลปัญหาอุปสรรคและแนวทางการดำเนิน การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อนำมาวิเคราะห์สรุปและรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุป บทบาทและภารกิจของโรงเรียนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูถือเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการ การเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียนและการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระหว่างเปิดภาคเรียนโดยคำนึงถึงมาตรการความปลอดภัยด้านสุขภาพของครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญประกอบด้วยการดำเนินการใน 2 ระยะดังนี้

1) ระยะการเตรียมความพร้อม ได้แก่ ประสานงาน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางการดำเนินการ รายงานผลการสำรวจ สรุปข้อมูล จัดการเรียนการสอนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อม ประชุมชี้แจงแนวทาง ให้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ประสานความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนกับหน่วยงานต่างๆ กำหนดและวางแผนการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมและบริบทของโรงเรียน เตรียมความพร้อมด้านสื่ออุปกรณ์ และเครื่องมือส่งเสริมการจัดการเรียนรู้สำหรับครู ติดตามดูแลนักเรียน ให้คำปรึกษาการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนที่บ้านโดยโรงเรียนจัดช่องทาง การ ติดต่อ สื่อสาร

2) ระยะการจัดการเรียนการสอน ดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามการวางแผนการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้น เรียนด้วยรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวทาง 5 รูปแบบได้แก่ รูปแบบ on-site ,on-air, on-demand, online และ on- hand รวมถึงการจัดกลุ่มนักเรียนสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน(Blended Learning) ทั้งในรูปแบบ on- site ร่วมกับรูปแบบการเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) วิเคราะห์สภาพปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลเครื่องมือ ตามบริบทของการจัดการเรียนการสอน รับฟังปัญหา อุปสรรค แก้ไขปัญหาในการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2.6 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ได้ จัดทำเอกสารแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการเรียนการสอน

ในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) โรงเรียนหลายแห่งไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติจึงอาจนำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) มาผสมผสานหรือใช้ในการจัดการเรียนการสอนแทนที่วิธีการแบบปกติเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันจึงกำหนดขอบเขตความหมายของรูปแบบการเรียนการสอน ดังนี้

1) On - site การจัดการเรียนการสอนแบบปกติที่โรงเรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนแบบปกติที่โรงเรียนโดยโรงเรียนต้องปฏิบัติตามมาตรการที่ศูนย์บริการสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) หรือที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดอย่างเคร่งครัดและมีเงื่อนไข ดังนี้

1.1) นักเรียนที่ไม่มีอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนทางไกลหรือมีอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนไม่เพียงพอเช่นครอบครัวมีบุตรหลาน 2 คน แต่มีโทรศัพท์ 1 เครื่อง เป็นต้น

1.2) นักเรียนที่ไม่มีผู้ปกครองดูแลในขณะที่เรียนทางไกลอยู่ที่บ้านซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของนักเรียน

1.3) นักเรียนที่ไม่มีอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนทางไกลตามข้อ 1) และไม่มีผู้ปกครองดูแลตามข้อ 2)

1.4) โรงเรียนอยู่พื้นที่ที่ไม่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1.5) โรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนขนาดกลางที่สามารถจัดการเรียน การสอนตามมาตรการเว้นระยะห่างของ ทางสังคม (Social distancing)ที่ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) หรือกระทรวงสาธารณสุขหรือศูนย์บริการสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จังหวัดกำหนดอย่างเคร่งครัด

การจัดการเรียนการสอนแบบปกติที่โรงเรียน on - site แบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ

รูปแบบที่ 1 มาเรียนทุกระดับชั้น หมายถึง โรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนขนาดกลางที่สามารถให้นักเรียนมาเรียนที่โรงเรียนได้ตามปกติตามเงื่อนไขข้อ 5) และรวมถึงโรงเรียนขนาดอื่นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีการแพร่ระบาดของโรค โควิด 19

รูปแบบที่ 2 แบ่ง 2 กลุ่ม มาเข้ากลับมาบ่าย หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ทั้งรูปแบบออนไลน์และรูปแบบการเรียนการสอนทางไกล(Distance Learning) อื่นๆโดยแบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่มในระดับชั้นเรียนหรือรายห้องเรียนตามดุลยพินิจของโรงเรียนที่ต้องเป็นไปตามมาตรการที่กำหนดโดยสละเวลามาเรียนในรอบเช้าและรอบบ่ายเช่นถ้ามีนักเรียนต่อห้องจำนวน 30 คนให้มาเรียนในรอบเช้า 15 คนรอบบ่าย 15 คนสำหรับนักเรียนที่ รอรอบเช้าเรียนหรือหลังจากเข้าเรียนในชั้นเรียนแล้วโรงเรียนอาจจัดการเรียนการสอนทางไกลเสริมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามความเหมาะสม

รูปแบบที่ 3 แบ่ง 2 กลุ่มสลับวันมาเรียนวันเว้นวันหมายถึงโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ทั้งรูปแบบ on-site และในรูปแบบการเรียนการสอนทางไกล(Distance Learning) อื่นๆโดยแบ่งนักเรียนในแต่ละห้องเรียนออกเป็น 2 กลุ่มสลับเวลาเรียนวันเว้นวันแล้วให้มาเรียนทุกชั้นเรียนสลับกันไปหรือแบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่มตามช่วงชั้นแล้วให้มาเรียนสลับกันไปเช่นชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

มาเรียนวันจันทร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 มาเรียนวันอังคาร เป็นต้นสำหรับนักเรียนที่อยู่ที่บ้านให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนทางไกลเสริมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามความเหมาะสม

รูปแบบที่ 4 แบ่ง 3 กลุ่มสัปดาห์วัน กันมาเรียน 1 วันเว้น 2 วันหมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานทั้งรูปแบบ on-site และในรูปแบบการเรียนการสอนทางไกล Distance Learning อื่นๆ โดยแบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม สลับเวลามาเรียนวันเว้น 2 วันแล้วให้มาเรียนทุกชั้นเรียนสลับกันไปหรือแบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่มตามช่วงชั้นแล้วให้มาเรียนสลับกันไปเช่นชั้นประถม มัธยมศึกษาปีที่ 1-2 มาเรียนวันจันทร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถึง 4 มาเรียนวันอังคารชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5-6 มาเรียนวันพุธ เป็นต้นสำหรับนักเรียนที่อยู่บ้านให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนทางไกลเสริมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามความเหมาะสม

รูปแบบที่ 5 รูปแบบอื่นๆหมายถึงโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานทั้งรูปแบบ on-site และในรูปแบบการเรียนการสอนทางไกล Distance Learning อื่นๆโดยนอกเหนือจากที่กล่าวมาทั้ง 4 รูปแบบโดยทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของนักเรียนและครูเป็นสำคัญในแต่ละรอบหรือแต่ละวันนักเรียนที่มาเรียนต้องมีจำนวนที่นั่งในห้องเรียนแต่ละห้องจะต้องเป็นไปตามมาตรการที่กำหนดในกรณีนักเรียนบางห้องเมื่อแบ่งกลุ่มแล้วมีจำนวนนักเรียนเกินมาตรฐานมาตรการที่กำหนดให้เลือกห้องเรียนที่มีขนาดใหญ่ขึ้นเช่นห้องประชุมห้องอเนกประสงค์ได้ตามความเหมาะสม เป็นต้น

2) on- air การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบโทรทัศน์ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนผ่านระบบโทรทัศน์ใช้สัญญาณดาวเทียม ku- band ระบบเคเบิลทีวี ระบบ Application ทีวีและระบบ iptv. ซึ่งเป็นช่องทางในการเผยแพร่การเรียนรู้ DLTV ของมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในพระบรมราชูปถัมภ์ในระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3

3) On- demand การจัดการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่สามารถเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ DLTV (www.dltv.ac.th) , YouTube, DLTV 1Channel - DLTV12 Channel, Application DLTV, DLTV (www.dlit.ac.th) ดิวฟรี.com Application dilt obex Content Center บนเว็บไซต์ / สมาร์ทโฟน / แท็บเล็ต หรือระบบที่โรงเรียนจัดขึ้น

4) on-line การจัดการเรียนการสอนแบบถ่ายทอดสด หมายถึง การจัดการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในลักษณะการสื่อสารสองทางซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบถ่ายทอดสด (Live) ระหว่างครูและนักเรียนทั้งนี้นักเรียนจะต้องมีความพร้อมด้านอุปกรณ์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยใช้เครื่องมือต่างๆเช่น Google Meet, Microsoft Team, Zoom Meeting, AcuLean WebEx Braincloud VRoom, Line, Facebook เป็นต้น

5) รูปแบบที่ 5 on - hand การจัดการเรียนการสอนด้วยการนำส่งเอกสารที่บ้านหมายถึง การจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่ไม่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนทางไกลในรูปแบบอื่นๆโดยการนำหนังสือเรียนแบบฝึกหัดใบงานและสื่อการเรียนรู้อื่นๆไปให้นักเรียนที่เรียนรู้ที่บ้านภายใต้ความดูแลช่วยเหลือของผู้ปกครองในขณะที่เรียนรู้

2. การกำหนดขนาดของโรงเรียน

สำหรับการสำรวจข้อมูลแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ได้กำหนดไว้ดังนี้

- 2.1) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีนักเรียน 1,001 คนขึ้นไป
- 2.2) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน 500 - 1,000 คน
- 2.3) โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียน 121- 500 คน
- 2.4) โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

สรุป แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1. รูปแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนเพื่อให้มีความเหมาะสมต่อการรับมือกับการแพร่ระบาดระลอกใหม่ ซึ่งโรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยพิจารณาตามความเหมาะสม และบริบทของโรงเรียน เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้ 1. การเรียนในชั้นเรียน (On Site) 2. การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) 3. การเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) 4. เรียนผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ (On-demand) 5. ครูจัดทำเอกสาร ใบงาน แบบฝึกหัด (On - Hand) 2. กำหนดขนาดของโรงเรียน สำหรับการสำรวจข้อมูลแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ได้กำหนดไว้ ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีนักเรียน 1,001 คนขึ้นไปโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน 500 - 1,000 คน, โรงเรียนขนาดกลางมีนักเรียน 121-500 คน, โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

2.6.1 มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid -19) สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564)

1. การเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน(Reopening)

1.1 ประเมินตนเองเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียนตามแบบประเมินการติดตามประเมินผล ฯ แต่รูปแบบของ Digital platform ผ่านระบบ Thai Stop covid plus (TSC) กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขที่ <https://stopcovid.anamai.moph.go.th/school/> หรือตามระบบของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 ประเมินสถานการณ์และความพร้อมตามที่ ศคบ. และ สสจ. กำหนดโดยมีการตรวจรับการประเมินจากหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เช่นคณะกรรมการ สถานศึกษาหรือหน่วยงานสาธารณสุขในระดับพื้นที่เป็นต้น

1.3 จัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ห้องเรียนห้องเรียนรวมและพื้นที่ใช้สอยร่วมกันให้มีการเว้นระยะห่าง 1.5 เมตร ตามแนวปฏิบัติด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในคู่มือการปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการแพร่ ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

1.4 ปฏิบัติตามกรอบแนวทาง 6 มิติได้แก่การดำเนินงานเพื่อความปลอดภัยการเรียนรู้การครอบคลุมถึงเด็กด้อยโอกาสสวัสดิภาพและการคุ้มครองนโยบายและการบริหารการเงินที่มีความเชื่อมโยงกับ

มาตรการการป้องกันโรคเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของ covid 19 ของศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) (ศบค.) อันจะเป็นการวางแผนที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของนักเรียนโดยมีมาตรการควบคุมหลักในมิติการดำเนินงานเพื่อความปลอดภัยจากการลด การแพร่เชื้อโรค 6 ข้อปฏิบัติในสถานศึกษาได้แก่ 1) คัดกรองวัดไข้ 2) หน้ากาก 3) ล้างมือ 4) เว้นระยะห่าง 5) ทำความสะอาด 6) ลดแออัด

2. แนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาระหว่างเปิดภาคเรียน

คัดกรองผู้ที่มีประวัติไข้หรือวัดอุณหภูมิกาย ได้ ตั้งแต่ 37.5 (มีน้ำมูก เจ็บคอ หายใจลำบาก เหนื่อย หอบ ไม่ได้กลิ่น ไม่รู้รส) และมีประวัติสัมผัสใกล้ชิดกับผู้ป่วยยืนยันในช่วง 14 วันก่อนมีอาการถือว่าเป็นผู้สัมผัสความเสี่ยง (กลุ่มเสี่ยง) ต้องรีบแจ้งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขดำเนินการต่อไป

2.1 หลักปฏิบัติในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค covid-19 ในสถานศึกษา

1) คัดกรอง (Screening) ผู้ที่เข้ามาในสถานศึกษาทุกคนต้องได้รับการคัดกรองวัดอุณหภูมิร่างกาย

2) สวมหน้ากาก (Mask) ทุกคนต้องสวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่อยู่ในสถานศึกษา

3) ล้างมือ (Hand washing) ล้างมือบ่อยๆด้วยสบู่และน้ำนานอย่างน้อย 20 วินาทีหรือใช้เจลแอลกอฮอล์หลีกเลี่ยงการสัมผัสบริเวณจุดเสี่ยงเช่นราวบันได ลูกบิดประตู เป็นต้น รวมทั้งไม่ใช้มือสัมผัสใบหน้า ตา ปาก จมูกโดยไม่จำเป็น

4) เว้นระยะห่าง (Social distancing) เว้นระยะห่างระหว่างบุคคลอย่างน้อย 1-2 เมตร รวมถึงการจัดเว้นระยะห่างของสถานที่

5) ทำความสะอาด (Cleaning) เปิดประตู หน้าต่างให้อากาศถ่ายเท ทำความสะอาดห้องเรียนและบริเวณต่างๆโดยเช็ดทำความสะอาดพื้นผิวสัมผัสของโต๊ะเก้าอี้และวัสดุอุปกรณ์ก่อนเข้าเรียนช่วงพักเที่ยงและหลังเลิกเรียนทุกวันรวมถึงจัดให้มีถังขยะมูลฝอยแบบมีฝาปิดและรวบรวมขยะออกจากห้องเรียนเพื่อนำไปกำจัดทุกวัน

6) ลดแออัด (Reducing) ลดระยะเวลาการทำกิจกรรมให้สั้นลงเท่าที่จำเป็นหรือเลื่อนเวลาทำกิจกรรมและหลีกเลี่ยงการทำกิจกรรมรวมตัวกันเป็นกลุ่มลดแออัด

2.2 มาตรการ การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid -19) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1) ประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค covid-19 ในสถานศึกษา

2) จัดตั้งทำคณะทำงานดำเนินการควบคุมดูแลและป้องกันการแพร่ระบาดของโรค covid-19 ประกอบด้วยครูนักเรียนผู้ปกครองเจ้าหน้าที่สาธารณสุขท้องถิ่นชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมบทบาทหน้าที่

- 3) ทบทวนปรับปรุงซ่อมปฏิบัติตามแผนฉุกเฉินของสถานศึกษาในภาวะที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อ (Emergency operation for infectious disease outbreaks)
- 4) สื่อสารสัมพันธ์การป้องกันโรค covid-19 เกี่ยวกับนโยบายมาตรการแนวปฏิบัติและการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูนักเรียนผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาผ่านช่องทางสื่อที่เหมาะสมและติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับโรค covid-19 จากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้
- 5) สื่อสารทำความเข้าใจเพื่อลดการรังเกียจและลดการตีตราทางสังคม(Social stigma) กรณีอาจพบบุคลากรในสถานศึกษานักเรียนหรือผู้ปกครองติดเชื้อโรคโควิด 19
- 6) มีมาตรการคัดกรองสุขภาพทุกคนบริเวณจุดแรกเข้าไปในสถานศึกษา (Point of entry) ให้แก่นักเรียนครูบุคลากรและผู้มาติดต่อและจัดให้มีพื้นที่แยกโรคอุปกรณ์ป้องกันเช่นหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ อย่างเพียงพอรวมถึงเพิ่มช่องทาง การสื่อสารระหว่างครูนักเรียนผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในกรณีที่พบนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือสงสัย
- 7) ควรพิจารณาการจัดให้นักเรียนสามารถเข้าถึงการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเหมาะสมตามบริบทได้อย่างต่อเนื่องตรวจสอบติดตามกรณีนักเรียนขาดเรียนลาป่วยการปิดสถานศึกษาการจัดให้มีการเรียนทางไกลสื่อออนไลน์การติดต่อทางโทรศัพท์ Social Media โดยติดตามเป็นรายวันหรือสัปดาห์
- 8) กรณีพบนักเรียนครูบุคลากรหรือผู้ปกครองอยู่ในกลุ่มเสี่ยงหรือผู้ป่วยยืนยันเข้ามาในสถานศึกษาให้รีบแจ้งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่เพื่อดำเนินการสอบสวนโรคและพิจารณาปิดสถานศึกษาตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข
- 9) มีมาตรการให้นักเรียนได้รับอาหารกลางวันและอาหารเสริม นม ตามสิทธิที่ควรได้รับการพบอยู่ในกลุ่มเสี่ยงหรือกักตัว
- 10) ควบคุมกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค covid-19 ในสถานศึกษาอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง

2.3 มาตรการ การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid -19)

สำหรับครูผู้ดูแลนักเรียน

- 1) ติดตามข้อมูลข่าวสารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคพื้นที่เสี่ยงคำแนะนำการป้องกันตนเองและลดความเสี่ยงจากการแพร่กระจายของเชื้อโรค covid-19 จากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้
- 2) สังเกตอาการป่วยของตนเองหากมีอาการไข้ไอน้ำมูกเจ็บคอหายใจลำบากเหนื่อยหอบไม่ได้กลิ่นไม่รู้สึให้หยุดปฏิบัติงานและรีบไปพบแพทย์ทันทีกรณีมีคนในครอบครัวป่วยด้วยโรค covid-19 หรือกลับจากพื้นที่เสี่ยงได้อยู่ในช่วงปรับตัวให้ปฏิบัติตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างเคร่งครัด
- 3) แจ้งผู้ปกครองและนักเรียนให้นำของใช้ส่วนตัวและอุปกรณ์ป้องกันมาใช้เป็นของตนเอง พร้อมใช้เช่น ช้อนส้อม แก้วน้ำแปรงสีฟันยาสีฟันผ้าเช็ดหน้าหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยเป็นต้น
- 4) สื่อสารความรู้คำแนะนำหรือจัดการสื่อประชาสัมพันธ์ในการป้องกันและลดความเสี่ยงจากการแพร่กระจายของโรคโควิด 19 ให้แก่นักเรียนเช่น สอนวิธีการล้างมือที่ถูกต้องการสวมหน้ากากผ้าหรือ

อนามัยคำแนะนำการปฏิบัติตัวการเว้นระยะห่างทางสังคมการทำความสะอาดหลีกเลี่ยงการทำกิจกรรมร่วมกันจำนวนมากเพื่อลดความแออัด

5) ทำความสะอาดสื่อการเรียนการสอนหรืออุปกรณ์ของใช้ร่วม ที่เป็นจุดสัมผัสเสี่ยงทุกครั้งที่ใช้งาน

6) ควบคุมดูแลการจัดที่นั่งในห้องเรียนระหว่างโต๊ะเรียนที่นั่งในโรงอาหารการจัดเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลอย่างน้อย 1-2 เมตรหรือ เลื่อนเวลาพักกินอาหารกลางวันและกำกับให้นักเรียนสวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยตลอดเวลาและล้างมือบ่อย ๆ

7) ตรวจสอบกำกับติดตามการมาเรียนของนักเรียนขาดเรียนถูกกักตัวหรืออยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่อการติดเชื้อ covid-19 และรายงานต่อผู้บริหาร

8) ทำการตรวจคัดกรองสุขภาพทุกคนที่เข้ามาในสถานศึกษาในตอนเช้าทั้งนักเรียนครูบุคลากรและผู้มาติดต่อโดยใช้เครื่องวัดอุณหภูมิร่างกายพร้อมสังเกตอาการและสอบถามอาการของระบบทางเดินหายใจเช่นไข้ไอน้ำมูกเจ็บคอหายใจลำบากเหนื่อยหอบ กินไม่ได้ ไม่รู้สึโดยติดสัญลักษณ์สติ๊กเกอร์หรือตราปั๊มแสดงให้เห็นชัดเจนว่าผ่านการคัดกรองแล้ว

8.1) กรณีพบนักเรียนหรือผู้มีอาการมีไข้ อุณหภูมิร่างกายตั้งแต่ 37.5 องศาเซลเซียสขึ้นไปร่วมกับอาการระบบทางเดินหายใจอย่างใดอย่างหนึ่งจัดให้อยู่ในพื้นที่แยกส่วนให้รับแจ้งผู้ปกครองมารับและพาไปพบแพทย์ให้หยุดพักที่บ้านจนกว่าจะหายเป็นปกติพร้อมแจ้งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อประเมินสถานการณ์และดำเนินการสอบสวนโรคและแจ้งผู้บริหารเพื่อพิจารณาการปิดสถานศึกษาตามมาตรการแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข

8.2) บันทึกผลการคัดกรองและส่งต่อประวัติการป่วยตามแบบบันทึกการตรวจสุขภาพ

8.3) จัดอุปกรณ์การล้างมือพร้อมใช้งาน อย่างเพียงพอเช่นเจลแอลกอฮอล์ไว้บริเวณทางเข้าสู่ลู่วิ่งมือบริเวณอ่างล้างมือ

9) กรณีครูสังเกตพบนักเรียนที่มีปัญหาพฤติกรรมเช่นเด็กสมาธิสั้นเด็กที่มีความวิตกกังวลสูงอาจมีพฤติกรรมดื้อหรือกตัญญูสามารถติดตามอาการและนำเข้าสู่ข้อมูลที่สังเกตพบในฐานข้อมูลด้านพฤติกรรมอารมณ์สังคมของนักเรียน(หรือฐานข้อมูล Hero) เพื่อให้เกิดการดูแลช่วยเหลือร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตต่อไป

10) วิธีการปรับพฤติกรรมสำหรับนักเรียนที่ไม่ร่วมมือปฏิบัติตามมาตรการที่ครูกำหนดโดยการแก้ปัญหาการเรียนรู้ใหม่ให้ถูกต้องนั้นคือ "สร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์"หรือ "ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์"

11) ครูสื่อสารความรู้เกี่ยวกับความเครียดว่าเป็นปฏิกิริยาปกติที่เกิดขึ้นได้ในภาวะวิกฤตที่มีการแพร่ระบาดของโรค covid-19 และนำกระบวนการการจัดการความเครียดการฝึกสติให้กลมกลืนและ

เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละวัยร่วมกับการฝึกทักษะชีวิตที่สร้าง เสริมความเข้มแข็งทางใจให้กับนักเรียนได้แก่ ทักษะชีวิตด้านอารมณ์สังคมและความคิดเป็นต้น

12) ครูสังเกตอารมณ์ความเครียดของตัวเองเนื่องจากภาระหน้าที่การดูแลนักเรียนจำนวนมากและกำกับให้ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการติดโรคโควิด 19 เป็นบทบาทสำคัญอาจจะสร้างความเครียดวิตกกังวลทั้งจากการเฝ้าระวังนักเรียนและการป้องกันตัวเองจากการสัมผัสกับเชื้อโรค ดังนั้นเมื่อครูมีความเครียดจากสาเหตุต่างๆมีข้อเสนอแนะดังนี้

12.1) ความสับสนมาตรการของสถานศึกษาที่ไม่กระจ่างชัดเจนแนะนำให้สอบถามกับผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่และข้อปฏิบัติที่ตรงกัน

12.2) ความวิตกกังวลกลัวการติดเชื้อในสถานศึกษาพูดคุยสื่อสารถึงความไม่สบายใจร้องขอสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนการสอนที่เพียงพอต่อการป้องกันการติดโรค covid-19 เช่นสถานที่สื่อการสอนกระบวนการเรียนรู้การทำงานหรือการตรวจการบ้านเป็นต้นหากท่านเป็นกลุ่มเสี่ยงมีโรคประจำตัวสามารถเข้าสู่แนวทางดูแลบุคลากรของสถานศึกษา

12.3) จัดให้มีการ จัดการความเครียดการฝึกสติเป็นกิจวัตรก่อนเริ่มการเรียนการสอนเพื่อลดความวิตกกังวลต่อสถานการณ์ที่ตึงเครียดนี้

2.4 มาตรการ การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid -19) ด้านอาคารสถานที่ อนามัยสิ่งแวดล้อม

1) จัดโต๊ะเก้าอี้หรือที่นั่งให้มีการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลอย่างน้อย 1 ถึง 2 เมตรควรคำนึงถึงสภาพบริบทและขนาดพื้นที่และจัดทำสัญลักษณ์แสดงจุดตำแหน่งชัดเจนกรณีห้องเรียนไม่เพียงพอในการจัดเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลควรจัดให้มีการสลับวันเรียนแต่ละชั้นเรียนการแบ่งจำนวนนักเรียนหรือการใช้พื้นที่ใช้สอยบริเวณสถานศึกษาตามความเหมาะสมทั้งนี้อาจพิจารณาวิธีปฏิบัติอื่นตามบริบทความเหมาะสมโดยยึดหลัก Social distancing

2) จัดให้มีการระบายอากาศที่ดีให้อากาศถ่ายเทเช่นเปิดประตูหน้าต่างหลีกเลี่ยงการใช้เครื่องปรับอากาศหากจำเป็นต้องใช้เครื่องปรับอากาศกำหนดเวลาปิดเปิดเครื่องปรับอากาศเปิดประตูหน้าต่างระบายอากาศทุก 1 ชั่วโมงและทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ

3) จัดให้มีเจลแอลกอฮอล์ใช้ทำความสะอาดมือสำหรับนักเรียนและครูใช้ประจำทุกห้องเรียนอย่างเพียงพอ

4) ให้มีการทำความสะอาดโต๊ะเก้าอี้อุปกรณ์และจุดสัมผัสเสี่ยง เช่น ลูกบิดประตูเครื่องเล่นของใช้ร่วมทุกวันอย่างน้อยวันละ 2 ครั้งเช็ดก่อนเรียนและพักเที่ยงหรือกรณีมีการย้ายห้องเรียนต้องทำความสะอาดโต๊ะเก้าอี้ก่อนและหลังใช้งานทุกครั้ง

5) จัดพื้นที่ทำกิจกรรมและเล่นกีฬาลดความแออัดจัดให้เล่นกีฬาเป็นรอบหรือให้มีการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลอย่างน้อย 1-2 เมตร พร้อมทำความสะอาดอุปกรณ์และเครื่องเล่นแต่ละชนิดก่อนหรือหลังเล่นทุกครั้งอย่างน้อยวันละ 1 ครั้ง

6) หลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมหรือเล่นกีฬาประเภทแข่งขันเป็นทีมหรือมีการปะทะกันอย่างรุนแรง เช่น วอลเลย์บอล ฟุตบอล ฟุตซอล บาสเกตบอล เป็นต้น

7) ให้มีการคัดกรองเบื้องต้นหรือเฝ้าระวังมิให้ผู้มีอาการเจ็บป่วยเช่นไอมีไข้ น้ำมูก เจ็บคอ หายใจลำบากเหนื่อยหอบไม่ได้กลิ่นไม่รู้รสก่อนลงสระว่ายน้ำทุกครั้งเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อโรค

8) ห้องส้วมควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ทำความสะอาดอย่างเพียงพอได้แก่น้ำยาทำความสะอาดหรือน้ำยาฟอกขาวอุปกรณ์การตวงตักชั่งน้ำไม่ถูกพื้นที่ยาวสำหรับเก็บขยะ เช็ดทำความสะอาดและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเช่นถุงมือ หน้ากากผ้า เสื้อผ้าที่จะนำมาเปลี่ยนหลังทำความสะอาด

9) การทำความสะอาดห้องน้ำห้องส้วมอย่างน้อยวันละ 2 ครั้งด้วยน้ำยาทำความสะอาดทั่วไปพื้นห้องส้วมให้ฆ่าเชื้อโดยใช้ผลิตภัณฑ์ฆ่าเชื้อที่มีส่วนผสมของ Sodium hypochlorite โดยนำมาผสมกับน้ำเพื่อให้ได้ความเข้มข้น 0.1% หรือ 1,000 ในล้านส่วนหรือผลิตภัณฑ์ฆ่าเชื้อที่มีส่วนผสมของไฮโดรเจนไฮโดรเจนเปอร์ออกไซด์โดยนำมาผสมกับน้ำเพื่อให้ได้ความเข้มข้น 0.5 เปอร์เซ็นต์หรือ 5,000 ส่วนในล้านส่วนราดน้ำยาฆ่าเชื้อทิ้งไว้อย่างน้อย 10 นาทีเน้นเช็ดบริเวณที่รองนั่งโถส้วมฝาปิดโถส้วมที่กดชักโครกสายชำระราดจับลูกบิดหรือกลอนประตูที่แขวนกระดาษชำระอ่างล้างมือ ชันน้ำก๊อกน้ำที่วางสบู่ผนังส้วมประตูด้วยผ้าชุบน้ำยาฟอกขาวหรือใช้แอลกอฮอล์ 70 เปอร์เซ็นต์หรือไฮโดรเจนเปอร์ออกไซด์ 0.5 เปอร์เซ็นต์

10) ด้านห้องพยาบาลจัดหาครูหรือเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลนักเรียนในกรณีที่นักเรียนป่วยมานอนพักรอผู้ปกครองมารับจัดให้มีพื้นที่หรือห้องแยกอย่างชัดเจนระหว่างนักเรียนป่วยจากอาการไข้หวัดกับนักเรียนป่วยจากสาเหตุอื่นๆเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคทำความสะอาดเตียงและอุปกรณ์ที่ใช้ทุกวัน

11) โรงอาหาร การจัดบริการภายในโรงอาหารการนั่งกินอาหารร่วมกันของผู้ใช้บริการรวมถึงอาหารภาชนะอุปกรณ์ตักตวงน้ำดื่มระบบกรองน้ำและผู้สัมผัสอาหารอาจเป็นแหล่งแพร่กระจายของเชื้อโรคจึงควรมีการดูแลเพื่อลดและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค กำหนดมาตรการ

การปฏิบัติให้สถานที่สะอาดถูกสุขลักษณะดังนี้ จัดให้มีอ่างล้างมือพร้อมสบู่สำหรับให้บริการแก่ผู้เข้ามาใช้บริการโรงอาหารบริเวณก่อนทางเข้าโรงอาหารและ ทุกคนต้องสวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย จัดให้มีการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลอย่างน้อย 1-2 เมตรในพื้นที่ต่างๆเช่นที่นั่งกินอาหารจุดรับอาหารจุดซื้ออาหารจุด กदन้าดื่ม

สรุป มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid -19) โดยแบ่งเป็นดังนี้

1. สำหรับสถานศึกษา ประเมินตนเอง ประเมินสถานการณ์และความพร้อมตามที่ ศบค. และ สสจ. จัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ห้องเรียน ห้องเรียนรวมและพื้นที่ใช้สอยร่วมกันให้มีการเว้นระยะห่าง 1.5 เมตร ตามแนวปฏิบัติ มาตรการการป้องกันโรคเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของ covid 19 ของศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) (ศบค.)โดยมีมาตรการควบคุม

หลักในมิติการดำเนินงานเพื่อความปลอดภัยจากการลด การแพร่เชื้อโรค 6 ข้อปฏิบัติในสถานศึกษาได้แก่ 1) คัดกรองวัดไข้ 2) หน้ากาก 3) ล้างมือ 4) เว้นระยะห่าง 5) ทำความสะอาด 6) ลดแออัด

2. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติ ทบทวนปรับปรุงซ่อม จัดตั้งทำ คณะทำงาน ดำเนินการมีมาตรการคัดกรองสุขภาพทุกคนบริเวณจุดแรกเข้าไปในสถานศึกษา ควบคุมกำกับ ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน ติดตามข้อมูลข่าวสารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค มี มาตรการ การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid -19) สำหรับครู ผู้ดูแลนักเรียน อาคาร สถานที่ อนามัยสิ่งแวดล้อม

2.7 บริบทโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2.7.1 ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 23 เขต มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียนโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วย เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ดุสิตธานี ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่ และหนองแขม ที่ตั้งอาคารหอประชุมพญาไท ซอยศรีอยุธยา 5 ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400

2.7.2 การแบ่งส่วนบริหารงาน

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 6 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและ
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 10) กลุ่มกฎหมายและคดี

2.7.3 อำนาจหน้าที่

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน-ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา
- 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.7.4 บทบาทและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) โดยศูนย์เฉพาะกิจ การจัด การศึกษาทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้จัดทำแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564

เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการเรียนการสอนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความพร้อมในด้านบริหารจัดการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกระดับสำหรับบทบาทและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจเข้าถึงพร้อมพัฒนาโรงเรียนในสังกัดตามบริบท ของพื้นที่นั้นๆประกอบด้วยการดำเนินการใน 2 ระยะดังนี้

ระยะการเตรียมความพร้อม แบ่งบทบาทออกเป็น 3 ช่วงดังนี้

ช่วงที่ 1 (23 เมษายน – 5 พฤษภาคม 2564) สำรวจรวบรวมข้อมูล

1. แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์เฉพาะกิจการจัด การศึกษาทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการวางแผนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลและบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดพร้อมแต่งตั้งผู้ ประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาชี้แนะ รับฟังและ แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโค โรนา 2019

2. สำรวจตรวจสอบและยืนยันข้อมูลด้านความพร้อมของโรงเรียนในเรื่องต่างๆเช่นข้อมูลพื้นฐาน ของโรงเรียนการดำเนินการตามมาตรการที่ ศบค. กำหนดและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งการใช้ เครื่องมือสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เป็นต้น

3. สรุปข้อมูลความพร้อมการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่างๆในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนในสังกัดเพื่อนำเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานทราบ

ช่วงที่ 2 (6 – 16 พฤษภาคม 2564)

1. สำนักงานเขตพื้นที่ ศึกษาแนวทาง การจัดการเรียนการสอนตามแนวทาง 5 รูปแบบได้แก่ รูปแบบ on -site, on -air, on -demand, online และ on- Hand รวมถึงการจัดกลุ่มนักเรียน สำหรับการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน(Blended Learning) ทั้งรูปแบบ on- site ร่วมกับรูปแบบการ เรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) อื่นๆ โดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมและบริบทของโรงเรียน พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมเพื่อวางแผนการดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถออกแบบการจัด กิจกรรมเสริมทักษะชีวิตด้วยการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenimenon Based Learning) ที่มีการจัดกิจกรรม 2 ลักษณะได้แก่ 1) กิจกรรมประเภทออนไลน์เพื่อพัฒนาครูด้านทักษะดิจิทัลและเทคนิค การสอน online สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในกิจกรรม "OBEC 2021 Webinar การจัดการเรียน การสอนออนไลน์ยุคใหม่: มุมมองของผู้บริหารนักวิชาการและครู" สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการนำเสนอคลังสื่อดิจิทัล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC Content Center) 2) กิจกรรมประเภท Offline (กิจกรรมชวนเด็กเล่น) ได้แก่กิจกรรมรักภาษา, กิจกรรมตามหาฝัน, กิจกรรมสนุกฝึกเปิดกว้างการ เรียนรู้, กิจกรรมแบ่งปันสังคมกิจกรรมค้นหาตัวเองและกิจกรรมอื่นๆในช่วงก่อนเปิดภาคเรียนและเตรียมความ

พร้อมกำหนดแนวทางการกำกับติดตามโรงเรียนในสังกัดให้สามารถจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มอบหมายศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการแนะนำส่งเสริมสนับสนุนกำกับติดตามให้ผู้บริหารโรงเรียนครูนักเรียนผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะชีวิตด้วยการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานทั้งกิจกรรมประเภทออนไลน์และกิจกรรมประเภทออฟไลน์ โดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรมตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้กับโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564

4. วางแผนการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดโดยใช้เครื่องมือและแบบนิเทศติดตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขึ้นหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจจัดทำขึ้นเองตามบริบทร่วมด้วย

5. จัดหารวบรวมแหล่งการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเผยแพร่ให้โรงเรียนสำหรับใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้และนำเสนอคลังสื่อดิจิทัล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC Content Center) ที่จัดหมวดหมู่ไว้ตามระดับชั้น/ กลุ่มสาระการเรียนรู้พร้อมให้บริการให้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครูบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้ปกครอง โดยสามารถใช้งานผ่านเว็บไซต์ครูพร้อม.com

6. ประสานงานในการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564

7. กำกับติดตามสรุปและรายงาน ผลการดำเนินงานเพื่อนำเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ

ช่วงที่ 3 (16 พฤษภาคม - 13 มิถุนายน 2564) การดำเนินการก่อนเปิดภาคเรียน

1. ส่งเสริมสนับสนุนและวางแผนการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมทักษะชีวิตภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานหรือ phenomenon Based Learning(PhenoBL) ร่วมกับโรงเรียนในสังกัดและร่วมกับ ศบค. จังหวัดทั้งนี้ให้คำนึงถึงมาตรการความปลอดภัยด้านสุขภาพของครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

2. ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมของทุกหน่วยงานในการดำเนินการก่อนเปิดภาคเรียนโดยมีการดำเนินการดังนี้

2.1 ประสานงานกับ ศบค. จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดโรงพยาบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆเพื่อนำข้อมูลมาวางแผนและเตรียมการดำเนินการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และเตรียมแนวทางการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นภายในโรงเรียน

2.2 ประชุมชี้แจงผู้บริหารครูบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนให้มีความเข้าใจและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันพร้อมทั้งทบทวนความเข้าใจรับฟังปัญหาของโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับโรงเรียนในการเตรียมการวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้แล้วเสร็จก่อนเปิดภาคเรียน

2.3 กำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานเช่นระบบ AMSS, Line, Group , Facebook หรือช่องทางอื่นๆ เป็นต้น

2.4 เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำสารสนเทศด้านการบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างเป็นระบบให้สะดวกต่อการใช้งานพร้อมทั้งสรุปผลการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

3. สนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนให้กับโรงเรียนสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเช่นสื่อการเรียนการสอนจัดชุดการเรียนรู้ใบงานแบบฝึกหัดสำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงที่เรียนในรูปแบบ on -Hand เป็นต้น

4. จัดทำช่องทางการประชาสัมพันธ์เพื่อให้โรงเรียนครูนักเรียนผู้ปกครองและผู้ที่มีเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนสามารถเข้าถึงแหล่งบริการสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและเรียนรู้ด้วยตนเองจากที่บ้าน (Learn From Home) เช่นครูพร้อม.com OBEC Content center , และแหล่งเรียนรู้อื่นๆผ่านช่องทางการสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่

5. รายงานผลการบริหารจัดการตามภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

ระยะการจัดการเรียนการสอน

1. นิเทศกำกับติดตามและตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินความพร้อมของโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนี้

1.1 ประชุมวางแผนกำหนดกรอบการนิเทศติดตามและตรวจเยี่ยมโรงเรียนในสังกัด

1.2 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการนิเทศติดตามและตรวจเยี่ยมโรงเรียนในสังกัด

1.3 จัดทำปฏิทินการนิเทศติดตามและตรวจเยี่ยมโรงเรียนในสังกัด

1.4 เก็บรวบรวมข้อมูลตามเครื่องมือที่กำหนดตลอดจนเก็บรวบรวมข้อมูลตามสภาพจริงและสรุปผลการดำเนินงาน

1.5 รายงานผลต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. รับฟังปัญหาอุปสรรคตลอดจนความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

3. ให้คำปรึกษาคำแนะนำและแก้ปัญหาในการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้กับโรงเรียนในสังกัด

4. รวบรวมข้อมูลปัญหาอุปสรรคและแนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อนำมาวิเคราะห์สรุปและรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียนตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. รายงานผลการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผลการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของโรงเรียนต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทราบ

สรุป บทบาทและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มี การดำเนินการแบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

1. ระยะการเตรียมความพร้อม แบ่งบทบาทออกเป็น 3 ช่วง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์เฉพาะกิจการจัด การศึกษาทางไกลเพื่อดำเนินการ วางแผนการ ศึกษาแนวทาง การจัดการเรียนการสอนตามแนวทาง 5 รูปแบบได้แก่รูปแบบ on -site, on -air, on -demand, online และ on- Hand รวมถึงการจัดกลุ่มนักเรียน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน(Blended Learning) ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินผลและบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัด พร้อมแต่งตั้งผู้ประสานงาน ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาชี้แนะ รับฟังและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พร้อม สํารวจตรวจสอบและสรุปข้อมูล ยืนยันข้อมูลด้านความพร้อมของโรงเรียนในเรื่องต่างๆเช่นข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนการดำเนินการตามมาตรการที่ ศบค. กำหนด

2. ระยะการจัดการเรียนการสอน ประชุม วางแผน กำหนดกรอบ การนิเทศ ติดตาม เก็บ รวบรวมข้อมูลและตรวจเยี่ยมโรงเรียนในสังกัด รายงานผลต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รับฟังปัญหาอุปสรรคตลอดจนความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุง ให้คำปรึกษาคำแนะนำและแก้ปัญหาในการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้กับโรงเรียนในสังกัด

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี มี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกศณี กฐินเทศ (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เดือนใจ สุนกุล (2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

Sternberg (2006, p. 22-24) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับ ใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่า ของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Dorothy. 2001, p. 175 อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย, 2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษา พบว่ามียุทธศาสตร์ 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1)

การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและ 4) การอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงาน

Goldsmith (2005, อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อการสร้างสรรค์ การเรียนรู้ในโรงเรียน : การศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การศึกษานี้เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการรับรู้ของหัวหน้างาน และคณะกรรมการการศึกษาที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และสถานการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน ใช้บทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Bolman และ Deal ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและใช้แบบสอบถามการเรียนรู้แบบศูนย์กลางของ Bradford วัดการเรียนรู้แบบศูนย์กลางของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหาร จำนวน 227 คน หัวหน้างาน จำนวน 202 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 205 คนผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบภาวะผู้นำมีผลอย่างมากต่อความคิดสร้างสรรค์ และสถานการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน

Danner (2008) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านศิลปศึกษาในมุมมองของนักศิลปะนี้ นำเสนอคำนิยามความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการทำงานร่วมกับชุมชนและปฏิบัติตามกรอบแนวคิดสาขามนุษยวิทยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาเกิดขึ้นจากประสบการณ์แสดงออกได้ถึงวิธีการสอนในการดำเนินชีวิตกระบวนการสร้างความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับความหมาย ช่วยให้ นักศึกษาเข้าใจความสัมพันธ์ดังกล่าวและความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาศิลปะ เป็นสะพานเชื่อมต่อระหว่างความคิดสร้างสรรค์และการเป็นผู้นำ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งมีความสำคัญมากในการส่งเสริมผู้นำสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาการศึกษาเพราะการจัดการศึกษานั้นจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถในการผสมผสานภาวะผู้นำในรูปแบบต่างๆ ซึ่งเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีปัจเจกบุคคล มีความยืดหยุ่นและปรับตัวในแต่ละสถานการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแก้ปัญหาในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผล ทำให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ได้ ซึ่งคุณสมบัติดังที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากเอกสารและงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework ในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน แบ่งออกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 18 โรงเรียน ขนาดกลาง 16 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 15 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ 18 โรงเรียน โดยมีตัวแทนของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ โรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้มาโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และการกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนและแบ่งกลุ่มตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับสลาก ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 135 คน และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 358 คน รวม 493 คน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	ประชากร โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน	ผู้บริหารฯ	ครูผู้สอน
เล็ก	18	225	398	16	27
กลาง	16	42	809	27	56
ใหญ่	15	61	1,362	39	94
ใหญ่พิเศษ	18	83	2,625	53	181
รวม	67	211	5,194	135	358

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualize leadership) 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (flexible leadership) 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative leadership) 5) การทำงานเป็นทีม (Participative leadership)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ โดยใช้หลักของการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการหาพิสัย เพื่อกระจายแต่ละช่วงให้เท่ากันดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 69-71)

การกำหนดระยะการตัดสินใจ ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด

จำนวนช่วง

แทนสูตร

การกำหนดระยะการตัดสินใจ $\frac{5-1}{5} = 0.80$

5

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ

3.3.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1) ศึกษาเอกสารแนวคิงานวิจัยและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ทำให้ค้นพบกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ประกอบไปด้วย ตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในยุคการระบาด โรคโควิด 19 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualize leadership) 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (flexible leadership) 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative leadership) 5) การทำงานเป็นทีม (Participative leadership)

2) จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องช่วยให้ผู้วิจัยสามารถนิยามตัวแปรเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualize leadership) 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (flexible leadership) 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative leadership) 5) การทำงานเป็นทีม (Participative leadership)

3) จัดทำร่างแบบสอบถามจากประเด็นและสาระสำคัญตามนิยามปฏิบัติการตัวแปรที่ได้จากกรอบแนวคิดของการวิจัย

4) นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เชิงโครงสร้าง (Construct Validity) รวมทั้ง ด้านการใช้ภาษา และอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้แก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของแต่ละข้อคำถาม แล้วนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective: IOC)

5) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำไปหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน นำค่า IOC (Index

of Item Objective Congruence: IOC) ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

+1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
-1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถามในแบบสอบถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.6 หากข้อคำถามใดมีค่าดัชนีสอดคล้องต่ำกว่า 0.6 ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.6 – 1.0

6) นำแบบสอบถามจากการปรับแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.956

3.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ขออนุญาตจากสาขาการจัดการการศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูล

2) นำส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขออนุญาตถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 พร้อมนัดหมายวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืน โดยใช้ในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน google form เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19

3.4.2 การเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้ว คัดไว้เฉพาะแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนทุกข้อคำถาม

2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปลงรหัสในแบบลงรหัสข้อมูล (Coding Form) เพื่อนำไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามกระบวนการดังนี้

2.1) ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ วิเคราะห์โดยสถิติค่าร้อยละ

2.2) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในยุคการระบาด โรคโควิด 19 วิเคราะห์โดยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3) วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในยุคการระบาด โรคโควิด 19 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทำการทดสอบสมมติฐานตามตัวแปรพื้นฐานใช้ t-test (Indepedent) และ ANOVA เพื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Medthod)

2.4) ในประเด็นของผลการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงและมีความเต็มใจในการให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยการรวบรวมข้อมูลและเสนอเป็นความเรียง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบที (t - test) และ ANOVA

บทที่ 4

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกขนาดของโรงเรียน และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผ่าน Google form ได้รับข้อมูลแบบสอบถามตอบกลับคืน จำนวน 493 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
- 4.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
- 4.5 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	135	17.4
ครู	358	72.6
รวม	493	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	156	31.6
ปริญญาโท	287	58.2
ปริญญาเอก	50	10.2
รวม	493	100.0
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 5 ปี	90	18.3
5-10 ปี	158	32.0
11- 15 ปี	194	39.4
15 ปี ขึ้นไป	51	10.3
รวม	493	100.0
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	43	8.7
ขนาดกลาง	83	16.8
ขนาดใหญ่	133	27.0
ขนาดใหญ่พิเศษ	234	47.5
รวม	493	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 493 คน ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และเป็นรองผู้อำนวยการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาได้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และ มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

ด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 11-15 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง 5-10 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ด้านขนาดโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่มีการทำงานที่โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0

4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (n=493)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	SD.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่	3.77	0.682	มาก	2
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลใน ยุคชีวิตวิถีใหม่	3.62	0.745	มาก	5
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุค ชีวิตวิถีใหม่	3.77	0.728	มาก	3
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถี ใหม่	3.73	0.640	มาก	4
5. ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่	3.84	0.764	มาก	1
เฉลี่ย ($\bar{x}$)	3.75	0.575	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$, SD. =0.575) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.84$) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่ ($\bar{x}=3.77$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ($\bar{x}=3.73$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ (n=493)

ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพแห่งความสำเร็จ ในการบริหารจัดการศึกษา	3.89	0.723	มาก	2
2. วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จในยุคชีวิตวิถีใหม่	3.77	0.661	มาก	4
3. ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของสถานศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้น	3.76	0.887	มาก	5
4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร	3.65	1.082	มาก	8
5. กล้าตัดสินใจใน สภาวะที่มีความเสี่ยงสูง	3.97	0.938	มาก	1
6. ปรับวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์	3.67	0.838	มาก	7
7. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่	3.80	0.903	มาก	3
8. สร้างสภาพแวดล้อมที่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัย สำหรับทุกคนในโรงเรียน	3.69	0.948	มาก	6
เฉลี่ย ($\bar{x}$)	3.77	0.682	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.77$, SD. =0.682) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ กล้าตัดสินใจใน สภาวะที่มีความเสี่ยงสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.97$) รองลงมา คือ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพแห่งความสำเร็จ ในการบริหารจัดการศึกษา ($\bar{x}=3.89$) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ ($\bar{x}=3.80$) วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จในยุคชีวิตวิถีใหม่ ($\bar{x}=3.77$) ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของสถานศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้น ($\bar{x}=3.76$) สร้างสภาพแวดล้อมที่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัย สำหรับทุกคนในโรงเรียน ($\bar{x}=3.69$) ปรับวิธีการ

แก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{x}=3.67$) และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่ (n=493)

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกันและให้ความช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรม	3.65	1.003	มาก	2
2. รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง	4.19	0.824	มาก	1
3. มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	3.25	1.086	ปานกลาง	5
4. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทำงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของครู	3.35	1.009	ปานกลาง	4
5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	3.61	1.234	มาก	3
6. ให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.65	0.914	มาก	2
เฉลี่ย ($\bar{x}$)	3.62	0.745	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.62$, SD. =0.745) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นหรือ

ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.19$) รองลงมา คือ การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกันและให้ความช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรม และให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.65$) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{x}=3.61$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทำงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของครู ($\bar{x}=3.35$) และมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมชาติ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่ (n=493)

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม	3.72	0.995	มาก	6
2. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียน	3.67	0.963	มาก	7
3. สามารถการแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ด้วยวิธีที่หลากหลาย	3.80	0.962	มาก	3
4. ให้โอกาสในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรโดยไม่ขัดต่อ กฎ ระเบียบของสถานศึกษา	3.82	0.956	มาก	2
5. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.79	0.945	มาก	4
6. นำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชานำมาวิเคราะห์ใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา	3.73	0.820	มาก	5
7. สร้างเครือข่าย ประสานงาน ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการแก้วิกฤตต่างๆ	3.90	0.790	มาก	1
เฉลี่ย ($\bar{x}$)	3.77	0.728	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.77$, SD. =0.728) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ สร้างเครือข่าย ประสานงาน ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการแก้วิกฤตต่างๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.90$) รองลงมา คือ ให้โอกาสในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรโดยไม่ขัดต่อ กฎ ระเบียบของสถานศึกษา ($\bar{x}=3.82$) สามารถการแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ด้วยวิธีที่หลากหลาย ($\bar{x}=3.80$) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{x}=3.79$) นำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชานำมาวิเคราะห์ใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา ($\bar{x}=3.73$) สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม ($\bar{x}=3.72$) และปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ (n=493)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. บูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	3.82	0.845	มาก	2
2. มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านกระบวนการคิดและแก้ปัญหา เป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบ	3.64	0.707	มาก	4
3. มีความคิดริเริ่ม ในการปรับนโยบายและกลยุทธ์มาใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา	3.64	0.733	มาก	5
4. กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.70	0.846	มาก	3
5. การปรับปรุงยุคกระบวนการในการบริหารเพื่อให้ ผ่านพ้นวิกฤตต่างๆได้	3.82	0.778	มาก	1
เฉลี่ย ($\bar{x}$)	3.73	0.640	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.73$, SD. =0.640) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ บุรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ และการปรับประยุกต์กระบวนการในการบริหารเพื่อให้ ผ่านพ้นวิกฤตต่างๆได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.82$) รองลงมา คือ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{x}=3.70$) และมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านกระบวนการคิดและแก้ปัญหา เป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่ม ในการปรับนโยบายและกลยุทธ์มาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ (n=493)

ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.81	0.860	มาก	3
2. ให้ความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.78	0.877	มาก	4
3. มีทักษะการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในภาวะวิกฤตต่างๆ	3.85	0.876	มาก	2
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	3.93	0.828	มาก	1
เฉลี่ย ($\bar{x}$)	3.84	0.764	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, SD. =0.764) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุนให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.93$) รองลงมา คือ มีทักษะการสร้างแรงจูงใจให้

ผู้ได้บังคับบัญชาให้ เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในภาวะวิกฤตต่างๆ ($\bar{x}=3.85$) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{x}=3.81$) และมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านกระบวนการคิดและแก้ปัญหา เป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบ และให้ความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=3.78$) ตามลำดับ

4.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

สมมติฐานที่ 1: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในมุมมองผู้บริหารสถานศึกษาและครูแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามมุมมองผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิต วิถีใหม่	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t	Sig.
	(n=135)		(n=358)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่	3.70	0.695	3.80	0.677	1.398	0.163
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่	3.57	0.762	3.64	0.738	.958	0.339
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและ ปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่	3.73	0.724	3.79	0.730	.853	0.394
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ใน ยุคชีวิตวิถีใหม่	3.69	0.637	3.74	0.642	.722	0.471
5. ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิต วิถีใหม่	3.76	0.763	3.87	0.763	1.498	0.135
รวม	3.69	0.572	3.77	0.575	1.356	0.176

*sig. < 0.01

**sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในมุมมองผู้บริหารสถานศึกษาและครูในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ($Sig.=0.176$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 พบว่า ไม่แตกต่างเช่นกัน

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานที่ 2: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคชีวิตวิถีใหม่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิสัยทัศน์ในยุค ชีวิตวิถีใหม่	ระหว่างกลุ่ม	5.544	3	1.848	4.036	0.007*
	ภายในกลุ่ม	223.921	489	.458		
	รวม	229.465	492			
2. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ในยุคชีวิตวิถีใหม่	ระหว่างกลุ่ม	6.151	3	2.050	3.753	0.011*
	ภายในกลุ่ม	267.134	489	.546		
	รวม	273.285	492			
3. ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัวใน ยุคชีวิตวิถีใหม่	ระหว่างกลุ่ม	7.766	3	2.589	4.995	0.002*
	ภายในกลุ่ม	253.420	489	.518		
	รวม	261.186	492			
4. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถี ใหม่	ระหว่างกลุ่ม	6.964	3	2.321	5.825	0.001*
	ภายในกลุ่ม	194.876	489	.399		
	รวม	201.840	492			

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคชีวิตวิถีใหม่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านการทำงานเป็น ทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่	ระหว่างกลุ่ม	7.611	3	2.537	4.433	0.004*
	ภายในกลุ่ม	279.827	489	.572		
	รวม	287.438	492			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.693	3	2.231	6.989	0.000*
	ภายในกลุ่ม	156.112	489	.319		
	รวม	162.806	492			

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน (Sig.=0.000) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เช่นกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.79	3.93	3.62	3.80
ขนาดเล็ก	3.79		0.251	0.154	0.901
ขนาดกลาง	3.93			0.001*	0.127
ขนาดใหญ่	3.62				0.013*
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.80				

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดของโรงเรียน	$\bar{x}$	3.64	3.79	3.46	3.65
ขนาดเล็ก	3.64		0.269	0.166	0.923
ขนาดกลาง	3.79			0.001*	0.133
ขนาดใหญ่	3.46				0.017*
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.65				

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดของโรงเรียน	$\bar{x}$	3.87	3.96	3.59	3.79
ขนาดเล็ก	3.87		0.497	0.028*	0.495
ขนาดกลาง	3.96			0.000*	0.060
ขนาดใหญ่	3.59				0.012*
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.79				

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.80	3.77	3.54	3.76
ขนาดเล็ก	3.80		0.477	0.021*	0.693
ขนาดกลาง	3.77			0.000*	0.119
ขนาดใหญ่	3.54				0.002*
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.76				

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.96	4.00	3.65	3.87
ขนาดเล็ก	3.96		0.757	0.022*	0.468
ขนาดกลาง	4.00			0.001*	0.163
ขนาดใหญ่	3.65				0.009*
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.87				

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		3.81	3.92	3.57	3.77
ขนาดเล็ก	3.81		0.327	0.017*	0.688
ขนาดกลาง	3.92			0.000*	0.050*
ขนาดใหญ่	3.57				0.001*
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.77				

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทำการทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมแตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมแตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยรวมแตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ข้อมูลสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualize leadership) 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (flexible leadership) 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative leadership) 5) การทำงานเป็นทีม (Participative leadership) สามารถสรุปสาระสำคัญ โดยภาพรวมกล่าวไว้ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายท่านได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์โดยเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลทำให้ทันต่อสถานการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการวินิจฉัยและวางแผนกระบวนการทำงานอย่างมีกลยุทธ์เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานให้มีความทันสมัย สามารถสร้างหลักการทำงานให้เกิดขึ้นได้ตามแนวคิดที่ตั้งไว้อย่างมั่นคง ตลอดจนมีความสามารถในการวิเคราะห์ศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์กรและมีความสามารถพัฒนากลยุทธ์การดำเนินการขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้คือการนำโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

เมื่อพิจารณาถึงแนวทางในการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในสถานศึกษานั้นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าแนวทางในการพัฒนาที่ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารควรเป็นรับฟังที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริง โดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองโดยอาศัยการเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนได้อย่างเหมาะสม

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาปรับใช้ในโรงเรียนในลักษณะร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน มีเหตุผล กว้างไกล และสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในอนาคต

5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถและทักษะที่มีความหลากหลายรอบรู้ทั้งด้านการคิดที่เป็นระบบและมีมุมมองที่กว้างไกล

(2) ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายท่านได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมอบหมายงานให้กับ บุคลากรโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นที่ปรึกษาได้ ตลอดจนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสได้แสดงความสามารถพิเศษตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างเต็มที่อีกทั้งยังมีการเปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรมและเปิดเผยโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยใจที่เปิดกว้าง

เมื่อพิจารณาถึงแนวทางในการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีพฤติกรรมและความสามารถเพื่อปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า มีแนวทางในการพัฒนาที่ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงาน

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถและแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

(3) ภาวะผู้นำด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายท่านได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยมีความยืดหยุ่น และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์หรือสถานการณ์

ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ด้วยความพอดีที่มีความพอประมาณไม่ตึงเครียดจนเกินไป มีความคิดที่หลากหลายมีดี รู้จักรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการที่แปลกใหม่และทันสมัยทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาและเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาถึงแนวทางในการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมนั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่ามีแนวทางในการพัฒนาที่ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆโดยมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีผลงานเป็นเลิศ เพื่อการนำมาประยุกต์ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมใช้กับการบริหารสถานศึกษา
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)
- (4) ภาวะผู้นำด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายท่านได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำด้านการมีความคิดสร้างสรรค์คือ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบผ่านกระบวนการคิดและแก้ปัญหา เป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบ มีทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถสร้างกระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารโดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ แม้จะต้องคิดนอกกรอบ ต้องมีไหวพริบดีมีความคล่องแคล่วว่องไวกระฉับกระเฉง แก้ปัญหาเก่ง รวมทั้งกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถรอบด้านสามารถถ่ายทอดให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา

เมื่อพิจารณาถึงแนวทางในการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่ามีแนวทางในการพัฒนาที่ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์จากการประชุม อบรม กิจกรรมเสวนาวิชาการและนำความรู้ที่ได้ไปสร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิด และ นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

(5) ภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายท่านได้ให้ข้อมูลไว้ว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีม คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความไว้วางใจในบุคลากรและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระตลอดจนสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้

เมื่อพิจารณาถึงแนวทางในการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีการสร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาและความคาดหวังซึ่งเกิดมโนภาพในจิตใจนั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่ามีความแนวทางในการพัฒนาที่ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยการให้รางวัลและกล่าววยกย่อง ชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกขนาดของโรงเรียน และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครูพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกขนาดของโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ประกอบด้วย

4.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้รับฟังที่ดีเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ควรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองโดยอาศัยการเข้าร่วมอบรม ศึกษาจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนได้อย่างเหมาะสม ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยี มีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจน มีเหตุผล กว้างไกลและสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในอนาคต ความรอบรู้ในด้านการคิดที่เป็นระบบและมีมุมมองที่กว้างไกล

4.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควรมีการมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถและแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

4.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา ควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาอื่นๆ ที่มาประยุกต์ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมใช้กับการบริหารสถานศึกษา ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ (Professional Learning Community: PLC)

4.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์จากการประชุม อบรม กิจกรรมเสวนาวิชาการ และนำความรู้ที่ได้ไปสร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ควรพัฒนาทักษะการสร้างสรค์นวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายร่วมกับ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

4.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ควรสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยให้รางวัลและกล่าวยกย่อง ชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติงาน

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาภาคใต้ตัดสินใจในสถานะที่มีความเสี่ยงสูง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่ วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จในยุคชีวิตวิถีใหม่ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัย สำหรับทุกคนในโรงเรียน ปรับวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร อีกทั้งมีการรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และให้ความช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรม และให้เกียรติเคารพการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทำงานตามความถนัดความสนใจและความสามารถของครู สามารถสร้างเครือข่าย ประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการแก้วิกฤตต่างๆ ให้โอกาสในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรโดยไม่ขัดต่อกฎ ระเบียบของสถานศึกษา แก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ด้วยวิธีที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชานำมาวิเคราะห์ใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา ปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียน บูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์ เดิมอย่างสร้างสรรค์และการปรับประยุกต์กระบวนการในการบริหารเพื่อให้ผ่านพ้นวิกฤตต่าง ๆ ได้ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านกระบวนการคิดและแก้ปัญหา เป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่ม ในการปรับนโยบายและกลยุทธ์มาใช้ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในภาวะวิกฤตต่างๆ อีกทั้งมีการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านกระบวนการคิดและแก้ปัญหา เป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบ และให้ความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่น ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ทั้งหมดที่กล่าวมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่บริหารสถานศึกษาเชิงรุกในสถานการณ์วิกฤติ เช่น การระบาดของโควิดในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2564 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีพบว่า ภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กฐินเทศ (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่สะท้อนให้เห็นว่า ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 นั้นการทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมและประสานการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับสูงที่สุดกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในภาวะวิกฤตต่างๆ มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงาน โดยใช้ทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านกระบวนการคิดและแก้ปัญหา เป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบ และให้ความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายอยู่เสมอ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ บงกช วิจิตร (2560) ที่กล่าวว่า ในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การยอมรับและเห็นคุณค่าซึ่งกัน และกัน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมมือกัน แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูภายในสถานศึกษามีความเข้าใจ รักและผูกพันกัน เพื่อสร้างความร่วมมือและสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจให้ครูภายในสถานศึกษา และ เพ็ญภา ศิริภูธร (2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกันการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในระดับต่ำกว่าทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมายและยังขาดการส่งเสริมด้านเทคโนโลยีซึ่งมีส่วนอย่างมากในการติดต่อสื่อสารและการทำงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19 การพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานมีการรับฟังเรื่องราวความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริงสามารถปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียม ให้เกียรติเคารพการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน หากแต่ยังไม่สามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการ

ทำงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของครูและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบ
 อย่างเป็นธรรมโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคลได้เท่าที่ควร ซึ่งการ
 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความ
 แตกต่างระหว่างบุคคลรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมการให้
 ขวัญกำลังใจในการทำงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการ
 ต่างๆที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสมของ
 ผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกตณี กฐินเทศ (2562) กล่าวว่า ความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรม
 ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของความต้องการของแต่ละบุคคลโดยการให้ความเสมอ
 ภาครับฟังความคิดเห็น มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล พัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น
 ช่วยเหลือสนับสนุน ให้โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีพัฒนาความสามารถจนรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองส่งเสริมการ
 แสดงความสามารถพิเศษ ติดตามการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลเพิ่มประสิทธิภาพให้เป็นผู้นำทันต่อเหตุการณ์
 โลกปัจจุบันและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Robinson (2000, p. 67); Stoll &
 Temperley (2009, pp. 12-18) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องมีการปรับตัวและ
 ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์มีอิสระในการคิด เน้นการทำงานร่วมกัน และคำนึงถึงความ
 เป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ในการมอง การคิดและการกระทำที่แตกต่างกันเพื่อเสริมสร้างโอกาส
 ให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
 พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน
 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างมีความเห็นว่าในปัจจุบัน ผู้บริหาร
 สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันและการให้
 ความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ค่อนข้างน้อยทักษะ
 ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน แสดงพฤติกรรมและ
 ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นภาพแห่งความสำเร็จ และมุ่งพัฒนาการทำงาน
 ปฏิบัติ งานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตาม
 สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเพื่อความเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็น
 ระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและสนับสนุนให้
 ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันทำให้ภาวะผู้นำเชิง
 สร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 กรุงเทพมหานครเขต 1 ไม่แตกต่างกันในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธุ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีจำแนกตามข้อมูลต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่แตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยขออภิปรายว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนและจำนวนบุคลากรจำนวนน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทำให้ผู้บริหารมีโอกาสใกล้ชิดสามารถเข้าถึงและให้การสนับสนุนกับครูและบุคลากรในโรงเรียนได้มากกว่า ทำให้ครูและบุคลากรแสดงออกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานต่างๆในโรงเรียนได้เต็มที่ อาจกล่าวได้ว่า ขนาดของโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จแตกต่างกัน กล่าวคือภาระงานของแต่ละโรงเรียนก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้น หน้าที่และความรับผิดชอบจึงมีย่อมมีความแตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีเมื่อการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกัน

ในส่วนผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ของโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีครูและบุคลากรจำนวนน้อยและได้สัดส่วนจากปริมาณงานที่เหมาะสมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเกิดขึ้นรวมถึงการประสานงานติดต่อสื่อสารกันที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สอดคล้องกับเบลคและมูตัน Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีปัจจัย 2

อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคน และผลผลิตมีความสัมพันธ์กัน สรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรเป็นผู้รับฟังที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริงโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองโดยอาศัยการเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์เพื่อนำความรู้และ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนได้อย่างเหมาะสม ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาปรับใช้ในโรงเรียนในลักษณะร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน มีเหตุผลกว้างไกลและสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในอนาคต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ซึ่งในการกำหนดหรือการสร้างวิสัยทัศน์นั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ตลอดจนกำหนดทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อบูมสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองภาพในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ในประเด็นนี้ผู้วิจัยขออภิปรายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ที่สามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ต่างๆเพราะความเป็นโลกาภิวัตน์ของโลก ซึ่งสอดคล้องกับ เตือนใจ สุนกุล (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้องมองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใดสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดีมีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจสามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด สามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน นำแนวความคิดมาสู่แนวทางปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมให้ความรู้ความสามารถตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆที่เหมาะสมมาใช้ประกอบละนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มอบหมายให้ครู ทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถและแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และให้ความช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทำงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของครู สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนา อบรม เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ให้เกียรติเคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ รุมากร เจตีย์คำ (2559) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยผู้ร่วมงานมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆโดยมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ กับ สถานศึกษาอื่นๆที่มีผลงานเป็นเลิศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อการนำมาประยุกต์ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมใช้กับการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหาที่หลากหลายมิติหลายมุมมองตลอดจนสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เปิดกว้างในการยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งสิ่งดังกล่าวนี้เป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนและบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ความยืดหยุ่นของผู้บริหารจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสุขและสนุกสนาน ไม่ตึงเครียดกับการทำงาน สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นในการบริหารงานเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงาน การยอมรับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานการตัดสินใจการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบตลอดจนมีความอดทนมีความอิสระในการทำงานมีความเป็นกันเองคอยอำนวยความสะดวกและให้

ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถใน การคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์จากการประชุม อบรม กิจกรรมเสวนาวิชาการและนำความรู้ที่ได้ไปสร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ และเผยแพร่ ผลงานของสถานศึกษา ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ใช้องค์ความรู้พัฒนาทักษะการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เนื่องจากการจินตนาการจะเป็นพลังทางจิตใจที่สำคัญที่ให้ผู้บริหารเป็นคนกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้ความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้บริหารเกิดการคาดคะเนและการวางแผนงานได้ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดมโนภาพภายในจิตใจของผู้บริหารจะเป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์การมีสติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติโดยสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ได้ซึ่งเป็นที่ดีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด ไว้ในจิตใจ มีเหตุผลมีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีจินตนาการและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับ บุคลากรในสถานศึกษา ด้วยให้รางวัลและกล่าววยกย่อง ชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่เน้นความเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับและมองเห็นคุณค่าในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำ กลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงาน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น สถานศึกษาคควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความสะดวกและเท่าเทียมกันและให้ความช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทำงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของครู ให้ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าแตกต่างกัน ดังนั้น เขตพื้นที่การศึกษาหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องควรเน้นการบริหารสถานศึกษาในยุควิกฤตและให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดโรงเรียนมีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพโดย ศึกษาแบบอย่าง วิธีการเทคนิคต่างๆที่ทำให้ประสบความสำเร็จเก็บข้อมูลที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตนเอง แก้ไขหาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรองทบทวนความคิดก่อนการตัดสินใจสร้างวิธีการใหม่ๆและหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเองครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลายตามสถานการณ์โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้นใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือสนทนากลุ่ม สามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารเป็นผู้มีทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2552. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กนกกรานต์ คชชะ. (2550). คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสตรีตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนทรินทร์]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนทรินทร์. <http://thesis.rru.ac.th/frontend/view/287>
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. ซีไรต์.
- กฤติยา เห่งนาเลน. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครวิทยานิพนธ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository. <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/1849>
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंคส์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2562, 21 ธันวาคม). ความคิดเชิงบวก เมล็ดพันธุ์แห่งความเจริญ ปรับโครงสร้างการศึกษาไทย. <https://www.eef.or.th/250-2/>
- กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยู่ธยา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. SURE. <https://bit.ly/3JH9gFT>
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. DSpace at Mahasarakham University administrators. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/487/1/59010586001.pdf>
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. MBUIISC. <http://phd.mbuisc.ac.th/thesis/kittkhanCL.pdf>
- เกศณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จรัส ฟิงเร็ว. (2558). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จรัญ แก้วเอี่ยม. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชานเมืองการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). บัค พอยท์.
- จิรินทร์ แสกระโทก. (2551). *การศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ในกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. สำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/58872>
- เจษฎา บุญมาโฮม. (2546). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม*.
- ชนาภัทร เกิดประกอบ. (2552). *การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์. <http://etheses.aru.ac.th/thesisdetail.php?id=256>
- ชมพูนุช ปันทิ. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดเทศบาลเมือง. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 7(1), 658-667.*
- ณัฐพล ทีปสุวรรณ (2562). *นโยบายการศึกษา. วิทยาจารย์วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู, 118(10), 4-5.*
- ณัฐรภา พวงจันทร์. (2553). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
<http://hdl.handle.net/123456789/245>
- ดารุณี พิพัฒน์ผล, ภิเชก จันทรเอี่ยม, และ อรสา โกศลนันทกุล. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 3(3), 15-27.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เตือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3822>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2564, 25 พฤษภาคม). กระทรวงศึกษาธิการเตรียมความพร้อมจัด 5 รูปแบบการเรียนการสอนยุคโควิด-19 ป่วนเมือง. <https://www.thairath.co.th/news/local/2100016>
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธนาวดี ทองเอน. (2558). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย]. ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. <http://opac.mbu.ac.th/Record/22201>
- ธร สุนทรายทฐ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชชัย ยวงคำ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ธิดา เมฆะทัต. (2562). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 9* [ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีโพธิ์โรจน์. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. ข้าวฟ่าง.
- ธูมากร เจตย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=214&group=20>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นเรศ บุญช่วย. (2553). *แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บงกช วิจิตร. (2560). *ผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.
- บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). *การศึกษาความเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. Srinakharinwirot University Institutional Repository. <https://ir.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/4527>
- บุญพา พรหมณะ. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา]. DSpace at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. <https://bit.ly/3Ny36t0>
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <https://bit.ly/3Xwk1e>
- บุษราภรณ์ จรดล. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่คาดหวัง ของผู้บริหาร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย Digital "วช.". <https://bit.ly/3rbInUp>
- ปนัดดา วรกานต์พิวดี. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. ศูนย์เรียนรู้และหอสมุดมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/145855.pdf>
- ประชาชาติธุรกิจ. (2564, 28 พฤษภาคม). *สมศ.ถอดบทเรียนผลประเมินโรงเรียน พบ 5 วิธีการสอนที่เหมาะสมกับยุคโควิด*. ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์. <https://shorturl.at/ghAHY>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประสรวง เทวอนรัมย์ (2555). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอยะราช จังหวัดบุรีรัมย์* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. ระบบคลังข้อมูลทางวิชาการ BRU.
<http://dspace.bru.ac.th/xmlui/handle/123456789/1567>
- ประอรพิต กัษณัฐวัฒนา. (2563, 5 พฤษภาคม). *รีวิว หลักสูตร MBA ยุคโควิด-19 ต้องเร่งสร้างทักษะการเป็น “ผู้ประกอบการดิจิทัล” รับ New normal* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. SALIKA Knowledge sharing space. <https://www.salika.co/2020/05/05/review-mba-program-post-covid-era/>
- ปราณี รื่นทอง. (2550). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. <http://lib-server/mmm/Acrobat/tt64998.pdf>
- ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2557). *การจัดการห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2563, 20 มิถุนายน). *สำรวจพบ “นร.-ครู-ผู้ปกครอง” 70% ไม่คุ้นเคยเรียนออนไลน์ ต้องปรับ “ครู” เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้*. MGR Online.
<https://m.mgronline.com/qol/detail/9630000063614>
- ผู้จัดการออนไลน์. (2564, 2 มกราคม). *สำรวจผลกระทบหลัง COVID-19 จุดเปลี่ยนครั้งสำคัญของการศึกษา* โลกาข่าว. MGR Online. <https://mgonline.com/smes/detail/9630000134180>
- พรชัย ภาพันธ์. (2547). *เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคลทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง*. วารสารวิชาการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 7(1), 39-45.
- พรพิมล นิยมพันธุ์. (2550). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย, พระมหาสาธิต ธมมาโร, พระมหากนิษฐ สิริปญโญ, ขัตติยา ดวงสำราญ, วัลลา คงธรรม, นุชนรา รัตนศิริประภา, และ กฤติยา ถ้ำทอง. (2558). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมพระวิทยากรกระบวนการ. วารสารสันติ ศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(ฉบับเพิ่มเติม), 281-297*. <https://bit.ly/43daAHn>
- พระมหาจักรพล สิริธโร. (2564). *การศึกษาในยุค New Normal*. *Journal of Modern Learning Development*, 6(6), 346-356.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับมือความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด – 19. *วารสารศิลปะการจัดการ*, 4(3), 783-795.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2551). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การราชการ. *วารสารพัฒนาลังคม*, 10(2), 25-48.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2559). การพัฒนาหลักสูตรครูศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษาทางพระพุทธศาสนา. รายงานการประชุมวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 54. วันที่ 2-5 กุมภาพันธ์ 2559, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิสมัย ดวงพิมาย. (2560). การส่งเสริมการอ่านของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. ศูนย์เรียนรู้และหอสมุดมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Pissamai.D.pdf>
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- แพรวลิตา ภูมิอากาศ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). CCPR โมเดล กระบวนทัศน์ใหม่ของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โพสต์ทูเดย์. (2563, 16 กรกฎาคม). สพฐ.ขอนักเรียน-ครูปรับตัวยุคโควิด-19 รับหลักสูตรใหม่เน้นการศึกษาเท่าเทียม. <https://www.posttoday.com/social/general/628541>
- ภารดี อนันตนาวิ. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). มนตรี.
- ยงยุทธ ไชยชนะ. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12271>
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=55620232105
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลีลาวดี คชาบาล. (2558). *การศึกษาความพร้อมในการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7* [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา. https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57950045.pdf
- วันเพ็ญ พุทธานนท์. (2563, 29 พฤษภาคม). *New Normal การศึกษาไทยกับ 4 รูปแบบใหม่การเรียนรู้*. Thebangkokinsight. <https://www.thebangkokinsight.com/367124/>
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา. (2563). *การประเมินการเรียนรู้ใน New normal*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา. (2563). *New normal ทางการเรียนรู้*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. อักษราพัฒนา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2551). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษากรณีศึกษาคณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิธวะ ผลทอง. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. ศูนย์เรียนรู้และหอสมุด มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Wisava.Pol.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิลป์ชัย อ่องตระกูล. (2552). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมศ. ถอดบทเรียนผลประเมินโรงเรียน พบ 5 วิธีการสอนที่เหมาะสมกับยุคโควิด. (2564, 28 พฤษภาคม).
- ประชาชาติธุรกิจ. <https://www.prachachat.net/education/news-679542>
- สมศักดิ์ เจริญพานิชสรี. (2546). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สัมมา ธนธัญ. (2556). หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). คู่มือการปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19. <https://online.anyflip.com/lqyt/ujw/m/mobile/index.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการจัดการเรียนการสอน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564. Anyflip. <https://online.anyflip.com/dwnyn/qocg/mobile/index.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. พรึกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา : เพื่อคุณภาพการศึกษา. ผู้แต่ง.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2563, 25 พฤษภาคม). ปรับไลฟ์สไตล์ชีวิตใหม่รับ New Normal หลังวิกฤตโควิด-19 รอดได้ด้วย Digital Technology. ETDA. <https://bit.ly/3PE3rNq>
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. <https://shorturl.at/kpGR3>
- สิงห์ ยัมแย้ม. (2550). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2563). ครุยุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้ยุค 4.0. ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555). ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร. ปัญญาชน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์ และศิลป์ สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). วีรตัน เอ็ดดูเคชั่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปัญญาชน.
- สุนีย์ บุญทิม. (2542). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539-2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุภาวดี ภาโสเม. (2554). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- สุวิมล มธรส. (2564). *การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค New Normal Covid – 19. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(40), 33-42.*
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <https://bit.ly/44sXLK3>*
- เสาวรจ รัตนคำฟู และ เมธวี รัชตวิจิน. (2563, 18 พฤษภาคม). *ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>*
- อภิศุญารัตน์ ประราศรี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. Academic Resource Center Mahasarakham University. <https://bit.ly/44unHoX>*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Resource.
- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=232&group=20>
- อัญชลี อินทร์ไทร (2558). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย]. ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. <http://opac.mbu.ac.th/Record/22516>
- อำไพ อุ่นศิริ. (2557). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9* [งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library. <https://webopac.lib.buu.ac.th/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b00224537>
- อุดม มุ่งเกษม. (2543). *การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี*. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- Looktans. (2563, 29 มิถุนายน). *New normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง*. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. <https://dsp.dip.go.th/th/category/2017-11-27-08-04-02/2020-06-29-14-39-49>
- Barnard, C. I. (1948). *Organization and the management: selected papers*. Harvard University Press.
- Bartol, K., Martin, D., Tein, M., & Matthews, G. (1998). *Management: A pacific rim focus*. (2nd ed.). McGraw – Hill.
- Basadur, M. (2008). Leading others to think innovatively together: Creative leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15(1), 103-121.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.007>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. Chulalongkorn University. <https://bit.ly/44pVYFF>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid*. Houston: *The Key to Leadership Excellence*. Gulf Publishing.
- Boles, H. W., & Devenport, J. A. (1975). *Introduction to Educational Leadership*. Harper and Row.
- Champoux, J. E. (2000). *Organizational Behavior: Essential Tenets for a New Millennium*. South – Western College.
- Cunningham, W. G., & Cordeiro, P. A. (2000). *Educational administration; A problembased approach*. Allyn and Bacon.
- Danner, S. E. (2008). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator* [Master's thesis, Ohio University]. OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center. <https://bit.ly/46x9SrG>
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership* (6th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Evers, C. W., & Lakomski, G. (1999). *Knowing Educational Administration: Contemporary Methodological Controversies in Educational Administration Research*. Pergamon Oxford.
- Fleishman, E. A. (1953). The measurement of leadership attitudes in industry. *Journal of Applied Psychology*, 37(3), 153–158. <https://doi.org/10.1037/h0063436>
- Fletcher, K. (2008). *Sustainable Fashion and Textiles: Design Journeys*. Earthscan.
- Force, T., & Unesco. (2020, May 18). *7 ways to help teachers succeed when schools reopen*. Global Partnership for Education. <https://bit.ly/432aZwx>
- Giese, C. E. Jr., & Stogdill, R. M. (1974). Handbook of Leadership; a Survey of Theory and Research. *Naval War College Review*, 27(4), 107-110. <https://bit.ly/3pvPS7X>
- Guilford, J. P. (1969). *Fundamental statistics in psychology and education*. McGraw-Hill.
- Harris, A. (2009). Creative leadership: Developing Future Leaders. *Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Hersey, P., & Blanchard. K. H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (6th ed.). Prentice Hall.
- House, J. K., & Baetz, M. L. (1979). *Research in Organizational behavior*. Southern Illinois University Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Likert, R., & Likert, J. (1976). *New Ways of Managing Conflict*. McGraw – Hill.
- Lunenberg, F. C., & Ornstein, A. C. (2014). *Educational administration: Concepts and practices* (4th ed.). Wadsworth Publishing.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2001). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development* (4th ed.). cengage.
- Massie, J. L., & Douglas, J. (1981). *Management: A Contemporary Introduction* (3rd ed.). Englewood Cliffs.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial Organization Psychology*. McGraw-Hill.
- Palus, C. J., & Horth, D. M. (2005). *The leader's edge: Six creative competencies for navigating complex challenges*. Jossey Bass.
- Palus, C. J., & Horth, D. M. (2009). *Organizational Behavior*. The Dryden Press.
- Robinson, S. G. (2000). *Teacher Job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in Elementary Schools*. [Doctoral dissertation, The University of Southern Mississippi]. ProQuest. <https://bit.ly/4368glE>
- Seyfarth, J. T. (1999). *The Principal: New Leadership for New Challenges*. Prentice-Hall.
- Sternberg, R. J. (2006). Creative Leadership: It's a Decision. *Leadership*, 36(2), 22-24.
- Stogdil, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. Free Press.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative Leadership: A Challenge of Our Times. *School Leadership and Management*, 29(1), 65-78.
<https://doi.org/10.1080/13632430802646404>
- University of Cambridge. (2020). *Mitigating educational interruption during lockdown and beyond*. <https://bit.ly/3pDdmle>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตาม หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นายนคร ชูสอนสาย

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งของท่านในโรงเรียน

- ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน
☐ รองผู้อำนวยการ
☐ ครู

2. ระดับการศึกษาของท่าน

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งของท่าน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี
☐ 11- 15 ปี ☐ 15 ปี ขึ้นไป

4. ขนาดของโรงเรียนของท่าน

- ☐ ขนาดเล็ก ☐ ขนาดกลาง
☐ ขนาดใหญ่ ☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับพฤติกรรมและความสามารถ ในระดับต่อไปนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมและ ความสามารถ ของผู้บริหาร สถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่					
1. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดภาพแห่งความสำเร็จ ในการบริหารจัดการศึกษา					
2. วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรมุ่งสู่ ความสำเร็จในยุคชีวิตวิถีใหม่					
3. ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของสถานศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้น					
4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร					
5. กล้าตัดสินใจใน สภาวะที่มีความเสี่ยงสูง					
6. ปรับวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์					
7. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วม ในการจัด การศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่					
8. สร้างสภาพแวดล้อมที่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัย สำหรับทุกคนในโรงเรียน					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่					
9. การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลเพื่อความสะดวกและเท่าเทียมกันและให้ความ ช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรม					
10. รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง					
11. มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละ บุคคล					
12. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทำงานตาม ความถนัด ความสนใจและความสามารถของครู					

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมและ ความสามารถ ของผู้บริหาร สถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
13. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนา ตนเองเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน					
14. ให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา					
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่					
15. สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปโดย ปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม					
16. ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียน					
17. สามารถการแก้ไขปัญหาค้นพบต่อสถานการณ์ด้วยวิธีที่ หลากหลาย					
18. ให้ออกาสในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรโดยไม่ขัดต่อ กฎ ระเบียบของสถานศึกษา					
18. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
19. นำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชานำมาวิเคราะห์ใช้ ประโยชน์ในการแก้ปัญหา					
20. สร้างเครือข่าย ประสานงาน ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ในการแก้วิกฤตต่างๆ					
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่					
21. บูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการ เชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์					
22. มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านกระบวนการคิดและ แก้ปัญหา เป็นเหตุเป็นผลอย่างเป็นระบบ					
23. มีความคิดริเริ่ม ในการปรับนโยบายและกลยุทธ์มาใช้ให้ เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา					

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมและ ความสามารถ ของผู้บริหาร สถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
24. กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
25. การปรับประยุกต์กระบวนการในการบริหารเพื่อให้ ผ่าน พันธกิจต่างๆได้					
ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่					
26. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ กำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน					
27. ให้ความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
28. มีทักษะการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เห็น ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในภาวะวิกฤตต่างๆ					
29. ส่งเสริม สนับสนุนให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ประเมิน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
มี 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

แบบสัมภาษณ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 นี้ใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยเท่านั้น ไม่มี
ผลต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล

สถานที่ทำงาน

.....
.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1

1) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์

ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำด้านการมี
วิสัยทัศน์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก
ในสถานศึกษา ประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2) ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมและความสามารถเพื่อปฏิบัติงานต่อ
ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3) ภาวะผู้นำด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4) ภาวะผู้นำด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวังซึ่งเกิดมโนภาพในจิตใจ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

5) ภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีม

ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายนคร ชูสอนสาย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546

วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) วิชาเอกสุขศึกษามหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2552

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2565

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ครูชำนาญการ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
โรงเรียนราชวินิตบางเขน