

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ผู้นำ
  - 1.1 ความหมายของผู้นำ
  - 1.2 คุณลักษณะของผู้นำ
  - 1.3 บทบาทของผู้นำ
2. ภาวะผู้นำ
  - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
  - 2.4 บทบาทของภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 3.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องแนวคิดของโรบินสัน (Robinson)
  - 4.1 การมีวิสัยทัศน์
  - 4.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
  - 4.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
  - 4.4 การมีความคิดสร้างสรรค์
  - 4.5 การทำงานเป็นทีม
5. การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยในประเทศ

## ผู้นำ

### ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำ ไว้ดังนี้

บุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550 : 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับการสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล หรือการคลบคลานใจบุคคล หรือกลุ่มให้ทำงานด้วยความสมัครใจจนประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ยาเป็น เรื่องจรูญศรี (2552 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีหน้าที่ในการสั่งการวางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ไอร์แลนด์ และฮิตท์ (Ireland and Hitt, 1999 : 254) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น ในองค์กรและเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำทีมงานสำหรับการปฏิบัติงาน สามารถชักจูงใจและนำพามอบบุคคลอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดูบริน (DuBryn, 2006 : 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

### คุณลักษณะของผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ดังนี้

เนตรวิพัฒนา ขาววิราช (2550 : 13) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำ จะประกอบด้วย

1. คุณลักษณะ (Trait) ได้แก่
    - 1.1 รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ
    - 1.2 มีความตื่นตัวต่อสถานะแวดล้อมทางสังคม
    - 1.3 มีความทะเยอทะยานสูง
    - 1.4 มีความน่าเชื่อถือและสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ได้
    - 1.5 มีลักษณะประนีประนอม
    - 1.6 มีความเด็ดขาด
    - 1.7 ลูกน้องสามารถพึ่งพาได้
    - 1.8 เป็นผู้ทรงอำนาจ
    - 1.9 มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความคิดมาก
    - 1.10 มีความมั่นใจในตนเองสูง
    - 1.11 เผชิญหน้ากับเหตุการณ์ซึ่งมีความยุ่งยาก
    - 1.12 สามารถรับผิดชอบสูง
  2. ทักษะ (Skill) ได้แก่
    - 2.1 มีความเฉลียวฉลาด
    - 2.2 มีทักษะในการคิด
    - 2.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
    - 2.4 มีทักษะในเชิงการพูด รู้จักผูกมิตรไมตรี
    - 2.5 มีวาทีศิลป์ มีทักษะทางการพูด
    - 2.6 มีความรู้เกี่ยวกับงาน
    - 2.7 มีทักษะในการจัดการอย่างเป็นระบบ
    - 2.8 มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น
    - 2.9 มีทักษะทางสังคมสูง
- สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 14) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย
1. ลักษณะทางกาย
  2. ภูมิหลังทางสังคม
  3. สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ

#### 4. บุคลิกภาพ

ยาเป็น เรื่องจรรยาบรรณ (2552 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ไว้ดังนี้

1. มีความรู้
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีความกล้าหาญและเด็ดขาด
4. มีมนุษยสัมพันธ์
5. มีความยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต
6. มีความอดทน
7. มีความตื่นตัวและเตรียมพร้อม
8. มีความรักดี
9. มีความสงบ เสงี่ยม ไม่ถือตัว

ยงยุทธ เกษสาคร (2552 : 53-54) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำมี ดังนี้

1. ศึกษานโยบายวัตถุประสงค์ของโครงการให้กระจ่างชัด รู้ซึ่งถึงอำนาจหน้าที่และพันธกิจในหน่วยงานที่ตนเองดูแลรับผิดชอบอยู่
2. ดำเนินการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับทุกฝ่ายทุกแผนกในองค์การเพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
3. ควบคุม ดูแล และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานให้เป็นไปตามเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ
4. ต้องมาศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอในโลกยุคสารสนเทศ
5. ต้องจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารระบบเปิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ต้องรู้จักใช้คนที่เหมาะสมกับงาน
7. ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต
8. มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานเสมอหน้ากัน
9. ต้องเป็นคนตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบ
10. ต้องรู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน งานด่วนต้องรีบทำก่อน
11. ต้องเป็นผู้มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
12. มีความขยันขันแข็งในการทำงาน รักงานและอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่การงานด้วยความเต็มใจ
13. จงยกย่องชมเชยผู้กระทำความดี และควรทำต่อหน้าผู้อื่นเมื่อมีโอกาส
14. จงตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดอย่างเจียม ๆ อย่าให้ใครได้ยิน
15. ต้องแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ความก้าวหน้าของเขานั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของเขามากกว่าสิ่งอื่นใด

16. ต้องให้เกียรติผู้ที่เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการไว้ อย่าเอาความคิดเห็นหรือวิธีการที่ผู้อื่นเสนอว่าเป็นของตน

17. มีจิตใจมั่นคงในการวินิจฉัยสั่งการด้วยความรับผิดชอบ

18. ต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

19. ต้องมาอบรมให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน

20. ต้องเป็นคนดีความคิดริเริ่มมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มด้วย

21. ต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และหาทางปรับปรุงงานของหน่วยงานของตนอยู่เสมอ

22. ต้องเป็นคนใจกว้าง และมีใจหนักแน่นต่อ สภาพการณ์และคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร

23. อยากรับฟังความคิดเห็นทุกด้านก่อนแล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการแต่อย่าเมินต่อข่าวลือหรือคำบอกเล่า

24. ต้องเป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด เมื่อเกิดความผิดพลาดในการวางแผนและปฏิบัติงาน

25. ต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 62) กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำ มีดังนี้

1. มีเขวหน้าปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดอ่านที่เฉียบแหลม  
2. มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า รักการแสวงหาความรู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการหรือในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่เสมอทำให้มีความรู้กว้างขวางและทันสมัย

3. เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ มีความเข้าใจในงานที่ทำโดยศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอจนสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นได้

4. มีส่วนร่วมในกิจกรรมและงานสังคม ไม่เก็บตัว กระตือรือร้นที่จะร่วมที่กิจกรรมทางสังคมกับกลุ่ม สามารถเข้ากับคนทุกชั้นได้โดยไม่เคอะเขิน มีมารยาทสังคมที่ดี

5. มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมอยู่ในระดับเดียวกันหรือดีกว่ากลุ่ม ไม่เป็นผู้มีหนี้สินจนทำให้ฐานะตำแหน่งทางสังคมด้อยลง

6. ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนทุกระดับได้ดี โดยปราศจากอาการหวาดกลัวเคอะเขิน มีจิตวิทยาในการสนทนา ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้และเป็นผู้มีมารยาททางสังคมที่ดี

7. มีความคิดริเริ่ม สามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีจินตนาการที่จะสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้

8. มีความอดทนต่อความยากลำบาก สามารถทนต่องานหนัก ยุ่งยากและทนต่อปัญหารอบด้าน โดยไม่เสียกำลังใจ

9. รู้วิธีการทำงานให้ได้ผล รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องในงานที่ทำอย่างชัดเจนและสามารถทำให้งานเสร็จได้เร็วมีคุณภาพ

10. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจในขอบเขตความสามารถของตนเอง หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้เสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานที่สำเร็จ

11. มีความตื่นตัวและสามารถคาดการณ์ข้างหน้าได้เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและว่องไว และสามารถวิเคราะห์คาดการณ์ข้างหน้าได้ถูกต้องแม่นยำ

12. ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวก ร่วมประสานงานให้บริการต่าง ๆ เป็นต้น

13. เป็นผู้มีชื่อเสียง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่การงาน

14. มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ใหม่ เป็นผู้ที่มีนิสัยรักการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดผลดีต่อหมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์ดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดคุณค่า

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี มีหลักการสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งถือว่าหัวใจสำคัญของความสำเร็จ หากผู้บริหารหรือผู้นำสามารถแสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำของตนได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดีก็จะทำให้งานสำเร็จลุล่วง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

#### บทบาทของผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำไว้ดังนี้

บุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550 : 15) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร
2. ผู้นำในฐานะนักวางแผน
3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย
4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
5. ผู้นำในฐานะตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก
6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม
7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คำแนะนำให้โทษ
8. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน
9. ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง
10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม
11. ผู้นำในฐานะผู้แทนรับผิดชอบ

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ

13. ผู้นำในฐานะบิดา

14. ผู้นำในฐานะรับผิดชอบแทน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 10) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำไว้ ดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน ต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม ต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่มการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

วุฒิชัย คำเสมอ (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทาง
2. การจัดการระบบการทำงาน
3. การมอบอำนาจ
4. แบบอย่างการเป็นผู้นำ

สัมมา รชนิศย์ (2556 : 17) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์
2. เป็นนักพูดที่ดี
3. เป็นนักเจรจาต่อรอง
4. การสอนงาน
5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้
6. แสดงบทบาททำงานเป็นทีม
7. สามารถแก้ปัญหา หาด้านเทคนิคได้
8. การประกอบการ

สมบัติพร ชำนาญ (2557 : 20) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำที่สำคัญมีดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม จะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นการช่วยให้หน้าที่บรรลุเป้าหมาย

สรุปว่า บทบาทผู้นำ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ของผู้นำที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจากมวลชนให้เป็นผู้มีอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือเลือกวิธีการดำเนินงานหรือกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของ โครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ

### ภาวะผู้นำ

#### ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต (2552 : 171) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจ ผู้ตามให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การดี อนันต์นาวี (2557 : 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัย อำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน (2557 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน

สมุทรร ชำนาญ (2557 : 51) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือสมาชิกในองค์การที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

สต็อกคิลล์ (Stogdill. 1974 : 411) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความริเริ่มและชี้แจงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 392) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่ จุดหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรม คล้อยตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้แนะให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อ ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย

### ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

จิตติมา วรรณศรี (2553 : 9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำช่วยดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้เพื่อกระตุ้นชักจูง ให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ภาวะผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยการชักจูงใจ โน้มน้าวประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีและร่วมฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

3. ช่วยชักจูงโน้มน้าวให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถ ศักยภาพเพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร ซึ่งย่อมเกิดจากการที่บุคลากรยอมรับความศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญภาวะคับขันที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดของ องค์กร ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่พิจารณาอย่างรอบคอบระมัดระวังในการตัดสินใจหรือเปลี่ยนแปลงสิ่ง ต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

เนตรพัฒนา ยาวีราข (2556 : 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพราะเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย ต้องเป็นผู้นำ องค์กรให้ก้าวหน้า ต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคคลในองค์กรได้คล้อยตาม เพื่อให้ ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถ ของผู้นำในการชักจูงใจบุคคลในองค์กรคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็น ส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวม

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556 : 27) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กรมี 4 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร คือ ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางของ องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดทิศทางระยะยาว

2. การรวมใจคน คือ ความสามารถในการสื่อสารที่ทำให้ความเข้าใจเรื่องทิศทางให้ผู้ร่วมงานรับรู้เข้าใจและยอมรับในความถูกต้องของวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่ผู้นำมีต่อองค์กร

3. การจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ความสามารถในการกระตุ้น เพื่อส่งเสริมกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น

4. การสร้างค่านิยมที่เหมาะสม คือ การประพฤติปฏิบัติในค่านิยมที่เหมาะสมใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณค่าของมนุษย์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557 : 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานองค์กรใดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานปัจจัยสำคัญที่สุดคือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำไม่มีประสิทธิภาพจะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรประสบความสำเร็จล้มเหลว

ราซิก และสเวนสัน (Razik and Swanson. 2001 : 317) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การคิดอธิบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและผู้นำจะกระทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้นำจะมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

ฮอย และมิสเกิล (Hoy and Miskel. 2001 : 393) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคม และมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่า ในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาทของสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรเป็นหลัก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพราะภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย

#### คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้  
ธีระ รุญเจริญ (2550 : 28) กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. มีความถนัดในการเป็นผู้นำ และลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
3. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ

4. มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและมีจรรยาบรรณ
5. มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
6. บริหารโดยเน้นสภาพปัญหาและความต้องการเป็นที่ตั้ง
7. บริหารงานเชิงรุก
8. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
9. มุ่งผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่ตั้ง

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 60) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำมี 3 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะเฉพาะทางกาย (Physical Traits) คือ รูปร่าง น้ำหนัก สุขภาพแข็งแรง
2. สติปัญญา (Intelligence) ความเฉลียวฉลาด
3. คุณลักษณะเฉพาะทางบุคลิกภาพ (Personality Traits) คือ ความสามารถมุ่งผลสำเร็จมี

ความรับผิดชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้และมีสถานภาพทางสังคม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557 : 14) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ ดังนี้

1. ผู้นำกำหนดทิศทางและแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการทบทวนให้เห็นว่าอะไรคือสิ่งที่สำคัญ และทำไมสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติจึงนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้นำสร้างความไวเนื้อเชื้อใจ
3. ผู้นำชอบการลงมือปฏิบัติและการกล้าเสี่ยง หมายความว่า ผู้นำชอบทำงานเชิงรุกและพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ
4. ผู้นำเป็นผู้ให้ความหวัง ทั้งในเชิงของรูปธรรมและสัญลักษณ์ เพื่อเสริมแรงมีความ

เชื่อว่าความสำเร็จจะได้รับการบรรลุในที่สุด

ยุกต์ (Yukl, 1994 : 178) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย
  - 1.1 ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี
  - 1.2 มีความไวต่อการสภาพแวดล้อม
  - 1.3 มีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่นความสำเร็จ
  - 1.4 ชอบทำงานเชิงรุก
  - 1.5 สามารถทำงานร่วมมือกับคนอื่นได้
  - 1.6 มีความสามารถด้านการตัดสินใจ
  - 1.7 เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้
  - 1.8 ครอบงำความคิดคนอื่นได้

- 1.9 มีพลังในตัวสูง
- 1.10 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน
- 1.10 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.11 มีความอดทนต่อแรงกดดันรอบข้าง
- 1.12 มีความรับผิดชอบ
2. คุณลักษณะด้านทักษะของผู้นำ ประกอบด้วย
  - 2.1 มีความเฉลียวฉลาด
  - 2.2 มีทักษะในการคิด
  - 2.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
  - 2.4 มียุทธวิธีแบบการทูต
  - 2.5 มีความรู้ในงาน
  - 2.6 มีความสามารถในการพูด
  - 2.7 มีทักษะทางการบริหาร
  - 2.8 มีทักษะการจูงใจ
  - 2.9 มีทักษะทางสังคม

คูบริน (Dubrin, 2006 : 90) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่น
2. น่าไว้วางใจ
3. มีลักษณะโดดเด่นจนครอบคลุมใจคนอื่นได้
4. กล้าแสดงออก
5. การแสดงออกเชิงรุกที่เหมาะสม
6. ความมั่นคงทางอารมณ์
7. ความกระตือรือร้น
8. อารมณ์ขัน
9. มีความอบอุ่น โอบอ้อมอารี

10. อดทนต่อความตึงเครียด
11. รู้จักตนเองและมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

สรุปได้ว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำ คือ ความเชื่อมั่น กล้าแสดงออก ความอบอุ่น โอบอ้อมอารี ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี ความทะเยอทะยาน ความมุ่งมั่นความสำเร็จ ความเฉลียวฉลาด การมีทักษะในการคิด การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อนำผู้ตามไปสู่ความสำเร็จ

### บทบาทของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาท ดังนี้คือ

1. การกำหนดแนวทางหลัก ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน และนอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้นำต้องชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้นำยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้

3. การมอบอำนาจ หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน

4. การสร้างตัวแบบ ผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณภาพระหว่างคุณลักษณะกับความรู้ความสามารถ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 17) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำ มีดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์
2. เป็นผู้พูดที่ดี
3. เป็นนักเจรจาต่อรอง
4. การสอนงาน
5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงาน ได้
6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม
7. สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านเทคนิคได้

## 8. การประกอบการ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556 : 31) กล่าวว่า บทบาทภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้แห่งตน
2. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านแบบแผนความคิดอ่าน
3. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ของทีม
5. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาท ดังนี้

1. การกำหนดแนวทางหลัก
2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล
3. การมอบอำนาจ
4. การสร้างตัวแบบ

สรุปว่า บทบาทของภาวะผู้นำ เป็นการแสดงออกโดยอิสระที่มีผลดีต่อผู้อื่นหรือสังคม เช่น การตัดสินใจ การจูงใจให้คนทำงาน การแสดงออกทางความคิด การพูด พฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม เพื่อให้ผู้อื่นได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

## ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

### ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552 : 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553 : 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิด ไตร่ตรอง อย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทายทุกยุค ทุกสมัย จะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงาม มีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (ม.ป.ป. : 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์

แฮร์ริส (Harris. 2009 : 120) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อประสานงาน (Connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

พัลซ และฮอร์ธ (Palus and Horth. 2005 : 81) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในปัจจุบันโดยใส่ใจที่จะเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนนั้น รู้จักดึงศักยภาพส่วนตนของทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนมาเป็นพลังกลุ่มในการจัดการสิ่งต่าง ๆ มีการให้ข้อมูลข่าวสาร เสนอความคิดและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักริเริ่มความคิดที่ผ่านการตรวจสอบและทดสอบอย่างอิสระ และรู้จักการใช้กระบวนการของการเรียนรู้อย่างเป็นสาระบันเทิง เพื่อค้นหาความคิดใหม่ ๆ และรู้จักสังเคราะห์ทุกเนื้อหาและการกระทำที่ปรากฏ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้นุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

#### คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการกล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 19) ได้กำหนดไว้ว่า บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะมีลักษณะเป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอย ทำงานเพื่อความสุขของตนเอง โดยไม่หวังการประเมินผลหรือการยกย่องจากบุคคลอื่นและเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ

อนเนก ตรีภูมิ (2550 : ออนไลน์) กล่าวว่า คุณลักษณะของคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นบุคคลที่มีความรู้สึกไวต่อปัญหา มองเห็นการณ์ไกล มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุม และมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความคิดอย่างคล่องแคล่ว

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 215) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องอาศัยคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถทางเขาวนปัญญา บุคลิกภาพ และมีความรักในงานและมีประสบการณ์ในงาน

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553 : 35) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. มีการวิเคราะห์เป้าหมาย ภายใต้กรอบของสังคมไทยในปัจจุบัน
2. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์
4. เข้าใจวัฒนธรรม
5. การวางกลยุทธ์
6. ต้องสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร
7. ให้ความสำคัญในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ
8. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
9. ไม่ยอมแพ้
10. ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของเรา

ดูบริน (Dubrin, 2006 : 89) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมความคิด

2. มีความสามารถทางเชาวน์ปัญญา เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผลการมีเชาวน์ปัญญา ไหวพริบที่สูงคิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความคิดสร้างสรรค์แต่อย่างใดแต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่นิสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุ โปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดหรือมักจะคิดว่างานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ

3. มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มีองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ไข่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวคือยึดมั่น ในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้

สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเสมอเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ

4. เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่าพวกตนมีบางสิ่งที่ซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

5. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้น สภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิดแสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก

แฮร์ริส (Harris, 2009 : 130) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานสำคัญที่นักสร้างสรรค์เป็นผู้สนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทุกเรื่อง ชอบแสวงหาความรู้ ชอบอ่าน ชอบเปิดรับต่อสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสะสมวัตถุดิบสำหรับงานสร้างสรรค์ และนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ

2. มีจินตนาการ เป็นคุณสมบัติที่คิดว่าจะช่วยให้นักสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ ช่วยให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่รูปแบบใหม่

3. เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น เป็นคุณสมบัติที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสื่อสารและการโฆษณา นักโฆษณาที่สามารถเอาใจของตนเองไปปรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีความสามารถในการเอาความรู้สึกของผู้อื่นมาเป็นความรู้สึกของตนเอง ได้ดี คุณสมบัตินี้สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานสื่อสารของตนได้เป็นอย่างดี

4. มีความกระตือรือร้น เป็นคุณสมบัติสำคัญของนักสร้างสรรค์ เพราะความกระตือรือร้นเป็นแรงผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นหล่อหลอมกับจินตนาการ ทำให้นักสร้างสรรค์แสวงหาแนวทางใหม่ หรือความสัมพันธ์ครั้งใหม่

5. มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ นักสร้างสรรค์จะมีลักษณะยอมรับความคิดที่แปลกและใหม่ ไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่า ๆ

สรุปได้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบลอยทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของพวกเรามีความรู้ มีความสามารถทางเขาวุ่นปัญญา มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมาเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง มีความอยากรู้อยากเห็น

อยากเห็น มีจินตนาการ เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความกระตือรือร้น มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ และจะมีลักษณะยอมรับความคิดแปลกใหม่ ไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่า ๆ

### องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552 : 128) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายคิดงม ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

พลู เดชรินทร์ (2553 : 35) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. มีความคิดสร้างสรรค์
2. มีการปรับกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นมากขึ้น

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์ (2553 : 50) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. มีทักษะการคิดวิเคราะห์
2. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. มีจินตนาการ

กิตติ์กัญจน์ ปฏิพันธ์ (ม.ป.ป. : 37) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. การมีจินตนาการ
2. การมีความ
3. ยืดหยุ่น
4. การมีวิสัยทัศน์

สเตอร์นเบิร์ก (Stemberg, 2006 : 80) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้แก่

1. การตัดสินใจที่ชาญฉลาด
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีวิสัยทัศน์
4. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โรบินสัน (Robinson, 2007 : 120) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์ คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจ การมีจินตนาการ มีความสามารถในการแก้ปัญหา

### ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องแนวคิดของโรบินสัน (Robinson)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson) ใน 5 องค์ประกอบมีดังนี้

#### การมีวิสัยทัศน์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 24) กล่าวว่า เป็นจินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ไพโรจน์ บาลัน (2551 : 34) กล่าวว่า เป็นภาพที่ชัดเจนในอนาคตประกอบไปด้วยความท้าทาย ความมุ่งมั่น และความชัดเจน

ถัททกฤต ฌ สงขลา (2552 : 29) กล่าวว่า เป็นภาพในอนาคตขององค์การที่พึงปรารถนา ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการ ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ ภาพนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อขององค์การ

เสนห์ จุ้ยโต (2552 : 50) กล่าวว่า เป็นการฉายภาพ มองภาพ คิดเชิงจินตนาการในอนาคต

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553 : 42) กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคต

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 41) กล่าวว่า เป็นภาพที่พึงปรารถนา หรือที่เป็นไปได้ในอนาคต ที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิด ในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการความสร้างสรรค์ เป็นส่วนที่แสดงถึงแรงบันดาลใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้น

รัสเชลล์ (Russell. 2001 : 39) กล่าวว่า เป็นจินตนาการ และภาพในอนาคตที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 120) ได้กล่าวว่า จะต้องประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จโดยมุ่งคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

#### **การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล**

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 18) ได้กำหนดนโยบายโดยการที่ผู้นำมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช และเป็นทีปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

ปริญญา ตันสกุล (2550 : 5) กล่าวว่า เป็นเสมือนตัวแทนของผู้นำ ซึ่งพยายามจัดบรรยากาศเพื่อสนับสนุนในการจะรับฟังอย่างตั้งอกตั้งใจ ถึงความต้องการของผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยผู้นำแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกซ้อมและที่ปรึกษา ในขณะที่เดียวกันก็พยายามช่วยให้ผู้ตามพบกับความจริงอย่างเต็มที่ โดยมุ่งเน้นไปที่การบรรลุผลความสำเร็จของกลุ่มสมาชิก มากกว่าจะกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเอง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551 : 10) กล่าวว่า เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นในการจัดการ หรือ การทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งให้คำแนะนำ

สัมมา รชนีตย์ (2556 : 115) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 19) กล่าวว่า เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ยอมรับในความสามารถดูแลเอาใจใส่สนองตอบความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน

สร้างสรรค์บรรยากาศ ของความอบอุ่นและความคุ้นเคย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตาม ศักยภาพ ให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังปัญหาเรื่องราวต่าง ๆ ของ ผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

ยुकส์ (Yukl. 1994 : 325) กล่าวว่า การยอมรับความต้องการของผู้ตาม และเป็นสิ่งที่จะช่วยปลุกเร้า กระตุ้น สนับสนุน และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความพยายามที่พัฒนา ประสิทธิภาพของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่น มอบหมายงานที่ท้าทายให้เพื่อความรับผิดชอบช่วย สร้างความมั่นใจในสิ่งที่ผู้ตามจะทำนอกเหนือจากที่คาดหวัง เพื่อให้ผู้ตามมีโอกาเรียนรู้อะไร และ พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 121) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่ การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้ดีกว่าตนเองมีคุณค่า

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และ เน้นการพัฒนาช่วยเหลือ

#### **การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว**

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551 : 31) กล่าวว่า เป็นการกระทำที่หลากหลายมิติหลายแง่มุม หลาย รูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ การปรับตัวตามสถานการณ์ การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และ ความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

พิบูล ทีปะปาล และชนวัณน ทีปะปาล (2552 : 25) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการคิด และมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลากหลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถ ปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา

สุพานี สฤษฏวานิช (2552 : 11) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความมี อิสระจะไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมี ปฏิกริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ ซึ่งจะ ก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลาย

วิโรจน์ สารรัตนะ(2555 : 45) กล่าวว่า เป็นการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทาง สภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่ง ที่คาดหวังใหม่ ๆ

สัมมา รชนิศย์ (2556 : 60) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการตอบสนอง หรือปรับตัวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายมิติ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น คือ การปรับตัวและการปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ

อนุชา โสมาบุตร (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า เป็นเทคนิคในการปรับตัวประกอบด้วย การเรียนรู้งาน การเรียนรู้คน การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้สภาพแวดล้อมและปัญหา และการเรียนรู้สถานการณ์

ดูบริน (Dubrin. 2006 : 120) กล่าวว่า เป็นความเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 122) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการแสดงออกของผู้บริหารในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

#### **การมีความคิดสร้างสรรค์**

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 24) กล่าวว่า เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ไม่เคยเห็นที่ไหนมาก่อน และใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552 : 34) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป ซึ่งประกอบด้วย ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความคิดริเริ่ม

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553 : 50) กล่าวว่า เป็นการคิด เพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ที่แปลกแตกต่างจากเดิม

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554 : 41) กล่าวว่า เป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกล แง่มุมการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยา

ตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา  
 ทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

สมประสงค์ โกศลบุญ (2554 : 30) กล่าวว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการคิด  
 การทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม  
 ซึ่งประกอบด้วยความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดลออในการคิด

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (ม.ป.ป. : 21) กล่าวว่า เป็นการกระตุ้น ส่งเสริมและแนะนำ  
 กระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบและทำทนาย

เอ็ดเวิร์ด (Edward. 1972 : 105) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการมองหาทางเลือกหลายทิศทาง  
 โดยการคิดอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึก ตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่  
 ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อย หรือแปลกไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมได้เลย

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 123) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิต  
 ในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็น  
 ความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุหรือเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปแบบ  
 ของผลิตผลที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

สรุปได้ว่า การความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา  
 ที่แสดงออกในการสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิด  
 สร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง  
 รวดเร็วสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขันสามารถบูรณาการ  
 วิธีการทำงานที่หลากหลายมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ มีความสามารถในการบริหารมี  
 ความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี

#### การทำงานเป็นทีม

ทิสนา แจมมณี (2550 : 16) กล่าวว่า เป็นการที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะ  
 ใกล้ชิดกันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ  
 เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2550 : 11) กล่าวว่า เป็นการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกัน  
 ทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงาน  
 อย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้  
 บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม

เรณู เชื้อสะอาด (2551 : 10) กล่าวว่า การที่บุคคลตั้งแต่สองคนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงาน  
 อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันและ

ทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดิเรก วรรณเสียร (2552 : 4) กล่าวว่า คือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ประคอง สุคนธจิตต์ (2551 : 23) กล่าวว่า การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงานการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

วินิจ เกตุขำ (2552 : 69) กล่าวว่า การที่สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริม การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson. 2003 : 435) ได้กล่าวว่า คือกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 124) กล่าวว่า คือ กลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีมงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

### การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด โดยจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้ 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องนั่นคือเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีแผนและ โครงการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่องอย่างชัดเจน 5) มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา 6) มีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ 7) การบริหารแบ่งเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17. 2559 : 13)

ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จึงมีลักษณะหรือมีพฤติกรรมในการนำและประสานงานผู้อื่น ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจ การบริหารเวลา การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

โดโรธี (Dorothy. 2001 : 211) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

เมืองเกษม (Mungkasem. 2001 : 80) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติ ด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

สเติร์นเบิร์ก (Stenberg. 2006 : 22) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

### งานวิจัยในประเทศ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จักรกฤษณ์ โปคาพล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารเทศบาลตำบล มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตามสถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่น ความมีจินตนาการ และความมีวิสัยทัศน์ ในระดับความสัมพันธ์มาก

วิมล จันทร์แก้ว (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4) การพัฒนารูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนามี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอนและ

นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กาญจนา ศิลา (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงแข ขำนอก (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภรณีทิพย์ ปั้นก้อน (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่ม การเปลี่ยนแปลงงาน โดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ 2) ความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เหมาะกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สำหรับใช้ในการวางแผนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาตนเอง ให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี