

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอในหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
2. ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 แนวคิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา
 - 2.4 ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 3.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำ
 - 3.3 แนวคิดภาวะผู้นำ
 - 3.4 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 25) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็น การทำงานร่วมกับคนและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ เทคโนโลยีเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554 : 8) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะทำให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ รวมทั้งต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ผู้บริหารจะบริหารงานเพียงลำพังคนเดียวไม่ได้ ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนร่วมทำงานให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ร่วมงานมีความแตกต่างกัน เช่น สติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

บรรจบ บุญจันทร์ (2556 : 38) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็น การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557 : 4) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็น กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

พิมพ์พร จารุจิตร (2559 : 103) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็น ศาสตร์และศิลป์ในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำ จนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศาสตร์เป็นองค์ความรู้แนวคิด และศิลปะหรือกระบวนการทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์กร หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

กู๊ด (Good. 1983 : 14 ; อ้างถึงใน สัมมา รณนิษฐ์. 2560 : 95) ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็น การบริหารสถานศึกษาเป็นการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการในสถานศึกษาทั้งการบริหารธุรกิจสถานศึกษาและการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอนการแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ มีการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารงานในสถานศึกษา และการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดเพื่อให้ทำงานร่วมกัน จนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553 : 45) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 21) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ในแง่ของกระบวนการทำงานว่า จำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา เพราะในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ต่างกัน ระดับกระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผล การจัดการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่างแท้จริงเพราะคุณภาพการศึกษาจะเป็นอย่างไรอยู่ที่การบริหารจัดการในระดับนี้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะ การศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติ ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหาร

การศึกษาที่เก่ง และ ทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557 : 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเป็นสิ่งที่ช่วยในการขับเคลื่อนนโยบาย และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และก่อให้เกิดศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยต้องอาศัยการกำหนดขั้นตอนวิธีการอย่างเป็นระบบ มีการจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านอื่น ๆ ให้คุ้มค่าที่สุด รวมถึงการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้ นำกลับมาแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสม อีกทั้งยังต้องคอยช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

พิมพ์พร จารุจิตร (2559 : 104) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งการบริหารที่มีความพร้อม มีการกำหนดแบบแผนที่ชัดเจน ย่อมนำองค์กรสู่ความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการต้องมีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการติดต่อประสานงาน มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่ตรงและเชื่อถือได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนากระบวนการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย และสามารถผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจโดยภาพรวม

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

จันทร์ณี สงวนนาม (2553 : 16) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดซึ่งเป็นพื้นฐานของการวางแผน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกันและต้องศึกษาให้ทราบว่าสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร อะไรคือปัญหา

ขั้นที่ 2 การวางแผน เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำไม่ อย่างไร ใครทำ ที่ไหน และเมื่อไร สถานศึกษาจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผน ประกอบด้วย การควบคุม กำกับติดตาม และนิเทศ กำหนดผู้ปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องปฏิบัติอย่างจริงจังตามที่กำหนด

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารที่สำคัญซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะย้อนกลับมาสู่ขั้นตอนที่ 1 ใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลในการคิดแก้ไขปัญหา โดยการวางแผนในขั้นตอนที่ 2 นำไปสู่การดำเนินการตามแผนขั้นตอนที่ 3 และการประเมินผลในขั้นตอนที่ 4 ตามลำดับ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมของบริหารงานที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การหรือการจัดรูปงาน (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การสั่งงานหรือบัญชาการ (Directing)
5. การควบคุมงาน (Controlling) กับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้นด้วย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555 : 6) สรุปไว้ว่า การบริหารบางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึงการดำเนินงาน การปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงานโดยครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ที่เรียกว่า “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ ต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCORB) ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารเกี่ยวกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

ศิริ ถิอาสนา (2557 : 8) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหารประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Stating) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2544 : 22 ; อ้างถึงใน พิมพิพร จารุจิตร. 2559 : 116-117) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารที่ เรียกว่า (POSDCORB) ประกอบด้วย

P = Planning การวางแผน

O = Organizing การจัดองค์การ

S = Staffing การสรรหาคนเข้าทำงาน

D = Directing การอำนวยการ

Co = Coordinating การประสานงาน

R = Reporting การรายงาน

B = Budgeting การงบประมาณ

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท เป็นการเตรียมตัวล่วงหน้า เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย วิธีแก้ปัญหา ตลอดจนวิธีการที่ดีที่สุด ง่ายที่สุด รวดเร็วที่สุด และสอดคล้องกับทรัพยากรทางการบริหารเพื่อการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะการวางแผนเป็นกระบวนการบริหารจะต้องปฏิบัติโดยการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการ โดยการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย สามารถปรับได้เมื่อมีความจำเป็น

2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง กระบวนการบริหารที่จัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่คือใช้คนให้ทำงานให้ได้ดีที่สุด ในระยะเวลาที่สั้นที่สุด สิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยสุด โดยทุกคนมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน

3. การสรรหาคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ อัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาและการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง ขั้นตอนและภาระหน้าที่ที่สำคัญของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งมีจุดสำคัญอยู่ที่การวินิจฉัยสั่งการ ให้เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดและต้องคำนึงถึงขั้นตอน สั่งการโดยละเอียดรอบคอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและจะต้องไม่ขัดตัวบุคคลไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจการประสานงานสามัคคีจัดคนในองค์กรให้ได้รับความรู้ความเข้าใจซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การนำเสนอการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหวจะด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องควบคุมดูแลและอำนวยการประโยชน์ตลอดจนเทคนิคในการจัดทำรายงาน เสนอแนะข้อคิดเห็นพร้อมแนวทางในการแก้ปัญหา

7. การจัดงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง กระบวนการที่สำคัญในการกำหนดและควบคุมการใช้จ่ายเงินในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดคือถูกต้องทันเวลาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์

สัมมา รณิธย์ (2560 : 94) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารเข้ามาใช้ในวงการการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้น หรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารงานที่ดีจะช่วยให้งานบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจ มีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อไป จะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิด และข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน กระบวนการบริหารสถานศึกษา จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีองค์ประกอบอย่างหลากหลาย เช่น การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้น หรือการจูงใจบุคลากรในสถานศึกษา กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ ที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีระบบ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์การประเภทหนึ่งที่มีเป้าหมายเพื่อการจัดการศึกษา การศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ทั้งการบริหารองค์การและการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในที่นี้จึงขอเสนอความหมาย และความสำคัญทั้งการบริหารองค์การและการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

ความหมายของประสิทธิผลในการบริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารองค์การ และการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

เชมมารี รักษ์ชูชีพ (2553 : 23) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง องค์การที่ดำเนินการ บรรลุเป้าหมาย (Goal) ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็น

องค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำ จึงเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

เอกชัย กี่สุขพันธ์และคณะ (2553 : 27) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การได้ผลผลิตตรงตามความต้องการหรือตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในการบริหารการศึกษา นั่นคือ การดำเนินงานที่ทำให้เกิดผลในสิ่งที่ควรจะต้องเกิดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งดีงามของการพัฒนา ประสิทธิภาพจึงเป็นการดำเนินการให้สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ที่ต้องการ ได้อย่างครบถ้วน เหมาะสมและดีงามอย่างที่สุดแล้ว

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ (2553 : 22) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ ประกอบด้วย นักเรียนที่เป็นผลผลิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ เชิงบวก สถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถแก้ปัญหาภายในและ บุคลากร มีความพอใจในงานที่กระทำ เป็นต้น

เฉลิมชัย หาญกล้า (2559 : 15) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำในสิ่ง ที่ถูกต้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเรื่องนี้เกี่ยวกับการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และสามารถดำเนินการได้ตามนั้น ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นจุดเน้นที่สำคัญ ของการบริหาร

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991 : 373 ; อ้างถึงใน โสภา วงษ์นาคเพ็ชรและ ประเสริฐ อินทรักษ์, 2554 : 121) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่สามารถ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ โดยมีองค์ประกอบทั้งในด้านผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทางด้านครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ที่มีความพึงพอใจและ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ และ การบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

จันทร์านิ สงวนนาม (2553 : 188-189) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษาไว้ว่า เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าประสิทธิภาพนั้นเป็นองค์ประกอบของความสำเร็จ

แต่เป็นสิ่งที่ไม่คงที่เสมอไป หากไม่มีการพัฒนารวมถึงประสิทธิผลนั้นเป็นเกณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษาอีกด้วย

อากรณ อ่อนคง (2556 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารองค์การไว้ว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการบริหารและองค์การ ซึ่งนับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายในแง่ที่ว่า การบริหารองค์การนั้นจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ องค์การจะมีความมั่นคงอยู่รอดก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นประสิทธิผลจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1. ช่วยในการตรวจสอบวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งองค์การ ในการก่อตั้งองค์การขึ้นมานั้นย่อมกำหนดวัตถุประสงค์พร้อมทั้งเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความต้องการ

2. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานกับแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งในการปฏิบัติงานของแต่ละกิจกรรมนั้นจะต้องเริ่มตั้งแต่มีการวางแผน กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีการจัดสรรทรัพยากร และต้องใช้อำนาจหน้าที่การบริหารจัดการเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการ

3. ช่วยในการประเมินผลสำเร็จจุลวงตามเป้าหมายกับวัตถุประสงค์ โดยเปรียบเทียบผลงานการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่วางไว้กับวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและความคาดหวังขององค์การ แสดงว่า องค์การมีประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิผลจะสามารถพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

3.1 ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลซึ่งมีความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมและดำเนินงานต่าง ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ซึ่งก่อให้เกิดผลโดยตรงและสมบูรณ์ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่ได้มีลักษณะที่มีคุณภาพ เช่น ความมีคุณค่า มีความถูกต้อง เกิดความเหมาะสมดีกับงาน อีกทั้งตรงกับความต้องการและความต้องการของกลุ่มและสังคม และสามารถที่จะให้ผู้อื่นนำผลที่ได้ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ประสิทธิผลขององค์การ คือ เป็นการเน้นและระบุเจาะลงไปทีผลรวมขององค์การ การดี อนันต์นาวี (2557 : 203-204) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารองค์การว่า เป็นการช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ เพราะการจัดตั้งองค์การนั้นย่อมมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การ เพราะการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนงาน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประเมินผลแล้วนำมาเปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินงาน

ได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และ ความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิผลขององค์การแบ่งได้ 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตาม วัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความคุ้มค่า ความเหมาะสม ตรงกับ ความคาดหวังและความต้องการขององค์การ สังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพระดับองค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย ตัวชี้ 5 ตัว ได้แก่ การผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยน และการพัฒนา

กิบสัน (Gibson, 2005 : 55 - 58 ; อ้างถึงใน นิคม เจริญจินดา, 2559 : 29-30) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารองค์การ ไว้ว่า ประสิทธิภาพในบริบทของความสัมพันธ์ เชิงเหตุผล (cause and effect) ได้แบ่งความมีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ระดับ กล่าวคือ ประสิทธิภาพใน บริบทของความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (cause and effect) ได้แบ่ง ความมีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบุคคล (individual effectiveness) คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรง และครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้น ไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพของกลุ่ม (group effectiveness) คือ ภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก ในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผล ระดับกลุ่มอันได้แก่ ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง สถานภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน

3. ประสิทธิภาพขององค์การ (organizational effectiveness) คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จของ องค์การ ประสิทธิภาพ เป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และประสิทธิภาพ เป็นการทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ ผู้บริหารมีหน้าที่ทำให้สถานศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์เป็นผู้ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุถึงประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารองค์การ และการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงข้อมูลและความสำเร็จขององค์การนั้น ๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ

แผนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ประสิทธิผลของการบริหารสามารถพิจารณาได้จากประสิทธิผลระดับบุคคล ทั้งแบบเดี่ยวและกลุ่มและประสิทธิผลระดับองค์กร

แนวคิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง แนวคิด และทฤษฎีของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

การดี อนันต์นาวี (2557 : 203-204) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์กรคือการที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ และสามารถสรุปตามทฤษฎีองค์กรได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. แนวทางเป้าหมาย (Goal - based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

2. แนวทางระบบ (System – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple – Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องได้

เซอร์จิโออานนิ (Sergiovanni, 1991 : 258-263 ; อ้างถึงใน วีรพงษ์ ไชยหงส์ 2558 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึง สถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
4. มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก
5. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
6. มีการพัฒนาบุคลากร
7. ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
8. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
9. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

มอทท์ (Mott, 1972 : 373 cited in Hoy and Miskel, 2001 : 305) ได้แบ่งลักษณะของประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารจัดการการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

روبินส์ (Robbins, 2003 : 258) ได้ศึกษาประสิทธิผลองค์การจากการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ สามารถสรุปเป็นแนวทางได้ทั้งหมด 4 แนวทางดังนี้

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (the goal - attainment approach) แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้เป็นไปตามความหมายขององค์การที่หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะ (specific goal ระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผล (ends) มากกว่าวิธีการ (means) ฐานคติ (assumption) ของแนวทางนี้ คือ

- 1.1 องค์การต้องมีเป้าหมายแน่นอน (ultimate goals)
- 1.2 เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน
- 1.3 เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป
- 1.4 เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน
- 1.5 วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้

เป้าหมายขององค์การที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรจัดทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (operative goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (specific goals) ขององค์การเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2. แนวทางเชิงระบบ (the system approach) แนวทางเชิงระบบเป็นไปตามความหมายขององค์การว่า องค์การเป็นระบบ (system) ต้องการปัจจัย (inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนปัจจัย (process) และมีผลผลิต (outputs) ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล แนวทางเชิงระบบ หมายถึงความสามารถขององค์การในการจัดทรัพยากรการรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์การและการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสพผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นที่วิธีการ (means) มากกว่าที่ผล (ends) ข้อดีของแนวทางระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์การและเหมาะสมกับองค์การ

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์ - กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (the strategic-constituencies approach) แนวทางการแข่งขันเป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การแนวใหม่ฐานคติ (assumption) ของแนวทางนี้พิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์การให้มีความอยู่รอดความหมายของประสิทธิผลขององค์การตามแนวทางนี้ คือระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์การ แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ คือ ทั้ง 2 แนวทางตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยภายในระบบ แต่มีจุดเน้นต่างกัน โดยแนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกับการอยู่รอดขององค์การผู้บริหารองค์การจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ

4. แนวทางการแข่งขัน - คุณค่า (the competing - values approach) แนวทางการแข่งขันคุณค่าเป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การฐานคติของแนวคิดนี้ คือประสิทธิผลขององค์การจะมีความเป็นอัตนัย (subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยมความชอบและความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุดสำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การแนวทางนี้โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การและต้องใช้องค์การประกอบเหล่านั้นเป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขันเพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบการเลือกรูปแบบประสิทธิผลขององค์การที่เหมาะสมนั้น คุณค่าใดจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ประเมินขึ้นอยู่กับว่าองค์การอยู่ในขั้นใดของวงจรชีวิตขององค์การ คือ ลักษณะขององค์การและเงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้แต่ละแนวทาง

ฮาล (Hall, 2003 : 249) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพที่ทุกสถานศึกษาควรมี 9 ลักษณะ ดังนี้

1. มีการกำหนดค่านิยม ความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน
2. มีการบริหารห้องเรียนที่ดี
3. มีการสอนของครูและความคาดหวังที่สูง
4. มีครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี
5. เน้นการเรียนรู้
6. มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู
7. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับนักเรียน
8. มีการประสบผลสำเร็จของนักเรียน
9. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

แฮนแมน และฟรีแมน (Hanman & Freeman, 2004 : 102) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ 4 ข้อ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหาร
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู
3. มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น
4. มีการสอนและข้อมูลย้อนกลับในทางบวกกับนักเรียน

เพนนิ่งส์ และกูดแมน (Pennings & Goodman, 2003 : 160) ได้จัดกลุ่มปัจจัยระดับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็น 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง และด้านกระบวนการ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง
 - 1.1 มีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ
 - 1.2 มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู
 - 1.3 มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ
 - 1.4 มีการพัฒนาครู
 - 1.5 มีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง
 - 1.6 มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง
 - 1.7 มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด
 - 1.8 มีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

2. ด้านกระบวนการ

- 2.1 มีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม

2.2 มีความสัมพันธ์แบบเป็นทีม

2.3 มีสำนักชุมชน

2.4 มีจุดหมายที่ชัดเจน

2.5 มีระเบียบและวินัย

2.6 มีความคาดหวังร่วมกันสูง

คาร์ดเวล และสปิงส์ (Caldwell & Spinks, 1990 : 108) ได้กล่าวถึง เกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร

1.1 สถานศึกษามีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน

1.2 สถานศึกษามีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้

1.3 สถานศึกษามีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ

1.4 ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง

2. ด้านการตัดสินใจ

2.1 บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของสถานศึกษาในระดับสูง

2.2 คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

2.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

3. ด้านทรัพยากร

3.1 สถานศึกษามีทรัพยากรอย่างพอเพียงที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้

3.2 สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ

4. ด้านภาวะผู้นำ

4.1 สามารถแบ่งสรรหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4.2 จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา

4.3 ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู

4.4 ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู

4.5 กระตุ้นให้คณะครูมีการพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ

4.6 มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนระดับสูง

4.7 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครูและนักเรียน

4.8 มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น

4.9 มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4.10 จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง

4.11 มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่องและวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย

5. ด้านบรรยากาศ

5.1 สถานศึกษากำหนดค่านิยมที่สำคัญ

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของสถานศึกษา

5.3 สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ดี และท้าทายต่อครูและนักเรียน

5.4 มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน

5.5 มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน

5.6 มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี

5.7 มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน

5.8 ผู้บริหารครูและนักเรียนมีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง

5.9 นักเรียนมีขวัญกำลังใจระดับสูง

5.10 นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของของผู้อื่น

5.11 จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

5.12 ความเป็นระเบียบวินัยในสถานศึกษา

5.13 ผู้บริหารอาวุโสมีโอกาสน้อยที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับวินัยของนักเรียน

5.14 อัตราการขาดเรียนของนักเรียนต่ำ

5.15 อัตราการพักการเรียนของนักเรียนต่ำ

5.16 อัตราความประพฤติเหลวไหลของนักเรียนต่ำ

5.17 ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง

5.18 ครูมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีน้ำใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง

5.19 อัตราการขาดงานของครูต่ำ

5.20 การย้ายของครูมีเพียงเล็กน้อย

6. ด้านผลลัพธ์

6.1 อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ

6.2 คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง

6.3 ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ (2553 : 20-33) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพกระบวนการ : เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน โดยใช้องค์ประกอบของการประเมินความมีประสิทธิภาพ

ของโรงเรียนเชิงระบบตามทักษะของฮอยและมิสเกล ในส่วนของกระบวนการเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยกับโรงเรียนสังกัดเทศบาลและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ความปรองดองของบุคลากร 3) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน 4) บรรยากาศของโรงเรียนและห้องเรียน 5) คุณภาพการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน และ 6) คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัยได้ข้อสรุปที่สำคัญหลายประการ อาทิ องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานด้านกระบวนการโดยรวมและองค์ประกอบแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกองค์ประกอบ นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจก็คือ โรงเรียนทุกขนาดคือ ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก และโรงเรียนเทศบาล ควรยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านกระบวนการ 2 ประเด็น คือ แรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศของโรงเรียนและห้องเรียน สำหรับโรงเรียนขนาดกลางควรยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านกระบวนการเพิ่มขึ้น 1 ประเด็น คือ ความปรองดองของบุคลากร ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ควรยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านกระบวนการเพิ่มขึ้น 1 ประเด็น คือ คุณภาพการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน นอกจากนี้คณะผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะโดยความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านกระบวนการ 4 ประเด็น ดังนี้

1. แนวทางในการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านกระบวนการประเด็น ความปรองดองของบุคลากร ประกอบด้วย

- 1.1 การส่งเสริมคณะครูให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 1.2 การส่งเสริมคณะครูให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มุ่งมั่น สดใส

ด้วยความเต็มใจ

- 1.3 การส่งเสริมคณะครูให้มีการยอมรับความสามารถทางวิชาการของเพื่อนร่วมงาน
- 1.4 การส่งเสริมคณะครูปฏิบัติงานช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

2. แนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านกระบวนการ ประเด็น แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 การโน้มน้าว จูงใจให้มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.2 มีความมั่นใจว่าจะได้รับคำชมเชย รางวัล สิ่งตอบแทนและการประกาศเกียรติเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2.3 การส่งเสริมสนับสนุนเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานและนำความรู้มาปรับปรุง จัดทำและพัฒนาผลงานทางวิชาการและโรงเรียน

2.4 ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบ

2.5 มีโอกาสแสดงความสามารถในการบริหารงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่

3. แนวทางการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานด้านกระบวนการ ประเด็นบรรยากาศ ของโรงเรียนและห้องเรียน ประกอบด้วย

3.1 โรงเรียนจัดที่นั่งพักอย่างเพียงพอให้กับนักเรียน ซึ่งสามารถใช้เป็นที่ทำการบ้าน พักผ่อน

3.2 โรงเรียนมีห้องน้ำห้องส้วมอย่างเพียงพอและดูแลความสะอาดอยู่เสมอ

3.3 โรงเรียนร่วมมือกับชุมชนในการจัดระเบียบ รักษาความปลอดภัยต่อ สวัสดิการและทรัพย์สินของบุคลากรในโรงเรียน

4. แนวทางยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานด้านกระบวนการ ประเด็นการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

4.1 ครูผู้สอนนำความรู้เรื่องการวิจัยมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียน การสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

4.2 โรงเรียนมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

4.3 โรงเรียนมีการสรุปผลการพัฒนาหลักสูตรและการปรับปรุงการใช้หลักสูตร สถานศึกษา

4.4 การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดวิเคราะห์ เริ่มสร้างสรรค์

จากข้อความสำคัญของนักวิชาการที่กล่าวมา สรุปได้ว่าประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่มุ่งเน้น ไป ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยสถานศึกษาจะต้องมีโครงสร้างกระบวนการบริหารงาน ที่ชัดเจน จัดให้มีหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถ ในการเรียนรู้ มุ่งหวังความสำเร็จของผู้เรียน ครูต้องมีภาวะผู้นำทางการสอน ให้ข้อมูลย้อนกลับใน ทางบวกต่อผู้เรียน มีความมั่นคง มีแรงจูงใจ และมีความสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น สถานศึกษาควรจัดให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อ ความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนและเอื้อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ของนักการศึกษาอย่างหลากหลายดังกล่าว ข้างต้นจนได้ข้อสรุปของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ

ศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงขอใช้ข้อเสนอแนะของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ (2553 : 27-30) ที่กล่าวถึง การยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ร่วมกับแนวคิดของ ฮาล (Hall, 2003 : 249) แฮนแมน และ ฟรีแมน (Hanman & Freeman, 2004 : 102) เพนนิ่งส์ และกูดแมน (Pennings & Goodman, 2003 : 160) คาร์ดเวล และสปิงส์ (Caldwell & Spinks, 1990 : 108) มอทท์ (Mott, 1972 : 373 cited in Hoy and Miskel, 2001 : 305) มาสรุปเป็นตัวแปรของการศึกษาประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 วิเคราะห์ ได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
3. ด้านบรรยากาศการเรียนรู้
4. ด้านความสำเร็จของผู้เรียน

รายละเอียดของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ประเด็น ดังนี้

ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

1. ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

ครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งที่เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา การปฏิบัติการสอนของครู ความสัมพันธ์ของครูกับบุคลากรในโรงเรียนทั้งผู้บริหาร ผู้เรียน ขวัญกำลังใจของครู ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติการของครู ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ (2553 : 27-28) ให้ข้อเสนอแนะว่า ความปรองดองของบุคลากรและ แรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นองค์ประกอบสำคัญของการยกระดับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา โดยให้ความหมายถึง การส่งเสริมขวัญ กำลังใจของครูการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นกระบวนการที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และรับผิดชอบร่วมกัน การสร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวม การมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีความยืดหยุ่นในการทำงานและให้ความไว้วางใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย การยอมรับความสามารถทางวิชาการของเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อสร้างความปรองดองและความผูกพันร่วมกัน เจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน การจัดให้มีค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง มองเป็นความเจริญก้าวหน้าของตนเอง รวมทั้งความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เพนนิ่งส์ และกูดแมน (Pennings & Goodman, 2003 : 160) กล่าวถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาครู การวางแผนแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นองค์ประกอบของความสำเร็จของสถานศึกษา ในทำนองเดียวกัน คาร์ดเวล และ สปิงส์ (Caldwell & Spinks, 1990 : 108) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาในประเด็น ที่เกี่ยวกับครู กล่าวคือ สถานศึกษามีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง ผู้บริหารตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของ

ครู ใส่ใจต่อการพัฒนา ในวิชาชีพของครู กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ ครูมีขวัญกำลังใจในระดับสูง มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีน้ำใจความเป็นกลุ่มในระดับสูง

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบกับความสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวม มีความยืดหยุ่น และไว้วางใจกัน ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับความสามารถทางวิชาการของเพื่อนร่วมงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารให้การสนับสนุนความต้องการของครู ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู และกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ

2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรสถานศึกษาและแนวทางการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่มีความทันสมัยเหมาะสมต่อวิวัฒนาการของสังคมย่อมส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของผู้เรียน แฮนแมน และฟรีแมน (Hanman & Freeman. 2004 : 102) กล่าวถึงปัจจัยของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จว่าต้องมีการสอนและข้อมูลย้อนกลับในทางบวกกับผู้เรียน เพนนิงส์ และกู๊ดแมน (Pennings & Goodman. 2003 : 160) กล่าวถึง สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ต้องมีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด นอกจากนั้น ศักดิ์ไทย สุรกิจบรรและคณะ (2553 : 27-30) ได้ให้ข้อเสนอแนะการยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ในประเด็นการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ว่าครูควรจะมีการศึกษาวิจัยเพื่อ เพิ่มทักษะการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร มีการพัฒนาและปรับปรุงการใช้หลักสูตร รวมทั้งต้องจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจน เหมาะสมต่อบริบทของสถานศึกษา มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำผลไปพัฒนาและสามารถนำไปจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ครูจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการจัดการเรียนรู้อย่างท้าทาย โดยใช้เวลาและความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวกแก่ผู้เรียน

3. ด้านบรรยากาศการเรียนรู้

บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียน เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ดังที่ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ (2553 : 27-30) ได้ให้ข้อเสนอแนะการยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ในประเด็นบรรยากาศของโรงเรียนและห้องเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนจัดที่นั่งพักอย่างเพียงพอให้กับนักเรียน ซึ่งสามารถใช้เป็นที่ทำการบ้าน พักผ่อน มีห้องน้ำห้องส้วมอย่างเพียงพอและดูแลความสะอาดอยู่เสมอ และโรงเรียนร่วมมือกับชุมชนในการจัดระเบียบ รักษาความปลอดภัยต่อสวัสดิการและทรัพย์สินของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ แฮนแมน และฟรีแมน (Hanman & Freeman, 2004 : 102) กล่าวว่า ปัจจัยของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ต้องมีบรรยากาศของ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับนักเรียน ครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น ในขณะที่ คาร์ดเวล และสปิงส์ (Caldwell & Spinks, 1990 : 108) ได้กล่าวถึง ความมีประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา ด้านบรรยากาศ 20 รายการ ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน แสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดหมายและค่านิยมของสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ดี และท้าทายต่อครูและนักเรียน มีบรรยากาศความไว้วางใจและการสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพที่เพียงพอต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการเรียนรู้ของผู้เรียน การสนับสนุนและความร่วมมือของชุมชนต่อการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีวัฒนธรรม ของการยอมรับความสามารถของผู้อื่น การไว้วางใจของครูกับนักเรียน และสถานศึกษามีการสื่อสารแบบเปิด

4. ด้านความสำเร็จของผู้เรียน

มอทท์ (Mott, 1972 : 373 cited in Hoy and Miskel, 2001 : 305) ได้แบ่งลักษณะของประสิทธิผลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน 2 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการเล่าเรียน สอดคล้องกับ ฮาล (Hall, 2003 : 249) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าควรมีความมุ่งเน้นการประสบผลสำเร็จของผู้เรียน มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน คาร์ดเวล และสปิงส์ (Caldwell & Spinks, 1990 : 108) ได้กล่าวถึงความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านบรรยากาศและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนว่า ผู้เรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง ความมีระเบียบวินัยในสถานศึกษา อัตราการขาดเรียน การพักการเรียน

การลาออกของผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำ คะแนนทดสอบและความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของผู้เรียนอยู่ในระดับสูง

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ด้านความสำเร็จของผู้เรียน หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมีคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติที่ดีในการเรียนรู้ มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน ผู้เรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเอง และมีความสามารถในการศึกษาต่อหรือหางานทำ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ความสามารถในการนำ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารหน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้บริหารปรับตัวเองให้เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยมีทั้งการศึกษาในลักษณะคุณลักษณะของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ อำนาจของผู้นำ และผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ จนถึงในปัจจุบันยังคงมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความสนใจศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมไปตามสภาพบริบทที่เป็นจริงอย่างต่อเนื่อง

นักวิชาการจำนวนมากได้กล่าวถึง ความหมาย ความสำคัญ คุณลักษณะและรูปแบบของภาวะผู้นำอย่างหลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอสรุปข้อมูลต่าง ๆ โดยสังเขป ดังนี้

ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ

พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2560 : 2-3) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อน ในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

สัμμα รธนิชย์ (2560 : 249) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

กูนต์ และเวอริช (Koontz and Wehrich, 1988 : 437) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดหมายของกลุ่ม

รอบบินส์ (Robbins. 1989 : 302) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหมายที่ตั้งไว้

การดี อนันต์นาวี (2557 : 77-78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความ คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวก็จะได้ถูกนำออกมาใช้ หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้ มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคล ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำ ที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงาน ที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขัน หรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

พัชรา วาณิชวสิน (2560 : 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า การขับเคลื่อน และผลักดันภาวะผู้นำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการต้องพึ่งพาอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำที่มีภาวะผู้นำอ่อนแอ หรือไม่มีประสิทธิภาพย่อมไม่สามารถประทับประครององค์กร ไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้เป็นแน่ ซึ่งความเติบโต ความอยู่รอด หรือความล้มสลายขององค์กร ส่วนหนึ่งมาจากการนำของผู้นำ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญ หรือต้องการ ให้มี และสร้างให้เกิดในตัวผู้นำขององค์กรทุกคน เพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

สัมมา รธนิชย์ (2560 : 251) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร และสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงาน เพื่อบรรลุ เป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่ง ที่มีความเป็น พลวัตกล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำใช้กระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่าง มีผลิตภาพสูง

สรุปความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของ บุคคลต่อกลุ่มที่มีอิทธิพลที่จะชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นกระตือรือร้น เพื่อดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร หรือผู้นำ องค์กรทุกคนที่ต้องตระหนักและปรับตัว ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถขับเคลื่อน และผลักดันให้องค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามที่ต้องการ

คุณลักษณะภาวะผู้นำ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 199 - 200) ได้สรุปคุณสมบัติของผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้

1. มีความรู้
2. มีความคิดริเริ่ม
3. มีความกล้าหาญและเด็ดขาด
4. มีมนุษยสัมพันธ์
5. มีความยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต
6. มีความอดทน
7. มีความตื่นตัวและพร้อม
8. มีความรักดี

9. มีความสงบเสงี่ยม ไม่ถือตัว

ไฟรกองน และเจ็คสัน (Frigon and Jackson. 1996 : 29 - 36 ; อ้างถึงใน พรสวรรค์ ศิรศานนท์. 2555 : 10 - 11) ได้สรุปคุณลักษณะผู้นำ (Leadership Trait) หมายถึง คุณลักษณะและคุณสมบัติเด่นในตัวผู้นำที่ผู้อื่นไม่มี คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงออกบนภาวะผู้นำและความรับผิดชอบทางการบริหาร ความสำคัญของคุณลักษณะดังกล่าว หากไม่มีอย่างชัดเจนอาจทำให้ผู้นำได้รับความศรัทธา และสูญเสีย ความเชื่อมั่นในฐานะผู้นำ คุณลักษณะภาวะผู้นำแสดงได้ด้วยคุณลักษณะ 10 ประการ คือ

1. การควบคุมอารมณ์ (Controlled Emotions)
2. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
3. ความคิดริเริ่ม (Initiating)
4. ความกล้าหาญ (Courage)
5. ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Determination and Resolution)
6. พฤติกรรมจริยธรรม (Ethical Behavior)
7. คุณยพินิจที่ดี (Sound Judgment)
8. ความอดทน (Endurance)
9. ความปรารถนามุ่งมั่น (Desire)
10. ความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ (Dependability)

กรีนเบิร์ก และ บาร์รอน (Greenberg and Baron. 2008 : 473 ; อ้างถึงใน สัมมา รณิษฐ์ 2560 : 65-66) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1. มีแรงขับเคลื่อน (Drive) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทะเยอทะยาน มีพลังความริเริ่มและการกระทำที่ทุ่มเทแบบกัดไม่ปล่อย
2. มีความซื่อสัตย์ และมีความมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) เป็นความเชื่อถือได้ เปิดกว้างและมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ
3. มีแรงจูงใจสูงในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) คือ ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป็นความรู้ถึงความสามารถของตนเอง
5. มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ผู้นำจะต้องมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน

6. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

7. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ตามและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1983 อ้างใน จอมพงศ์ มงคลวนิช 2556 : 199) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 ประการ ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายสื่อสารได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560 : 3-6) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำ ว่ามีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ดังที่ เบคเกอร์ (Baker) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์การ พลังจะนำไปสู่การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำหน้าที่ขององค์การราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์การ การสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกันมองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ และมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนรวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

2. การสร้างบารมี การที่อำนาจในตัวของผู้ผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้ บารมีของผู้ผู้นำ จะประกอบด้วย คุณลักษณะพิเศษ คือความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องหา เป็นผู้นำเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่น และมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การคำนึงถึงเอกบุคลล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตาม

ความต้องการและความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ได้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลาจึงจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดียิ่งขึ้น

4. การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความและการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในการกิจประจำวันของพวกเขา อย่างเช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

5. การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์ เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การโดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจิตใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำโดยสร้างความมั่นใจ สร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ลูกน้องรับรู้ถึงสิ่งที่เขากระทำนั้นและสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ได้บังคับบัญชา

สมชาย เทพแสง (2560 : 31) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการศึกษา ซึ่งจะมีคุณลักษณะ พฤติกรรมต่าง ๆ อาทิ มีวิสัยทัศน์ มีจิตวิทยาในการบริหาร มีบุคลิกดี สามารถจูงใจ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่สำคัญทั้งด้าน บุคลิกภาพที่ดี มีการเตรียมพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศมีความรู้ทางวิชาชีพ รู้เท่าทันในสถานการณ์ คิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2562 : 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้แบบ “สหวิทยาการ” และมีความสามารถมีประสบการณ์สูงในการบริหารพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ คือความสามารถของผู้นำที่มีความรู้มีเชี่ยวชาญในการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีประสบการณ์ สามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ ผลักดันให้ผู้ได้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ เป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างบรรณมีการคำนึงถึงความเอกบุคคล กระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะ

ที่น่าเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในอดีตที่ผ่านมา นักวิชาการศึกษาได้พยายามศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยาวนาน ซึ่งในแต่ละยุคสมัยจะมีแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน โดยก่อนยุคศตวรรษที่ 21 ช่วงคริสต์ศักราช 1930-1940 ภาวะผู้นำจะเป็นการกล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory) ที่มุ่งเน้นการศึกษาคุณลักษณะของบุคคลที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้ตาม ต่อมาช่วงปลายคริสต์ศักราช 1940 จะเป็นการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยศึกษาว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมอย่างไรต่อมาในช่วงคริสต์ศักราช 1960 นักวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่ง อาจจะใช้ได้ไม่ดีกับอีกที่หนึ่ง จึงก่อให้เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ โดยคำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม และต่อมาช่วงกลางคริสต์ศักราช 1970 เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์เชิงบูรณาการของภาวะผู้นำ ได้มีความพยายามรวบรวมทฤษฎีภาวะผู้นำทั้งเชิงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม และตามสถานการณ์ มาอธิบายการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิภาพเกิดเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ และเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ด้านการบริหารจัดการองค์การเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ทำให้การแก้ไขปัญหาแบบเดิม ๆ มักไม่ได้ผลเท่าที่ควรซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำแบบเดิมแม้ว่าจะมีความสำคัญและจำเป็น แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะนำมาอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำรุ่นใหม่และการศึกษาของไทยได้ ปัจจุบันจึงได้มีความพยายามในการพัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555: 9)

ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำ การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ได้จำแนกเป็นแนวคิดและทฤษฎีอย่างหลากหลาย ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่ม ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์ กลุ่มบูรณาการ กลุ่มแนวคิดสมัยใหม่ ดังนี้

สมคิด บางโม (2555 : 220-221) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory) พื้นฐานของทฤษฎีนี้ เชื่อว่าภาวะผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางด้านกายภาพ สังคม บุคลิกภาพ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเป็นสำคัญ เช่น รูปร่าง สติปัญญา อุปนิสัยใจคอ สุขุมเยือกเย็น เป็นต้น ผู้นำจะต้องมีลักษณะเฉพาะภาวะผู้นำ

ย่อมจะเกิดขึ้นเฉพาะผู้ที่มีลักษณะเหมาะสมเท่านั้น คุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการที่มีส่วนสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ความเฉลียวฉลาด ความสามารถทางด้านสังคมแรงจูงใจภายในที่ต้องการประสบความสำเร็จ และทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal and situation theory) ภายหลังปี ค.ศ. 1930 นักทฤษฎีได้เริ่มต้นศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในลักษณะที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดว่าคุณลักษณะของผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์จึงจะทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเชื่อเบื้องหลังความคิดนี้คือ ลักษณะของสถานการณ์ใด ๆ ก็ตามจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำ ดังนั้น บุคคลที่มีลักษณะผู้นำตามทฤษฎีลักษณะผู้นำนั้น มิได้หมายความว่า จะเป็นผู้นำได้ทุกโอกาสหรือทุกสถานการณ์

3. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction and expectation theory) แนวความคิดของทฤษฎีนี้เน้นเรื่องกลุ่มบุคคลเป็นสำคัญ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าภาวะผู้นำเกิดจากพฤติกรรมของกลุ่มและความคาดหวังของกลุ่มที่เชื่อว่าบุคคลใดจะนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด สมาชิกคนหนึ่งคนใดของกลุ่มอาจจะเป็นผู้นำได้ หากบุคคลนั้นมีลักษณะเหมาะสมเป็นผู้ริเริ่มบทบาทนำกลุ่มและบทบาทเหล่านั้นย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย นั่นคือจะต้องมีการปะทะสัมพันธ์กับตัวแปรใหญ่ ๆ หลายตัวแปร เช่น บุคลิกภาพของผู้นำ ลักษณะของผู้ตาม รวมทั้งทัศนคติและปัญหาต่าง ๆ ของผู้ตามลักษณะของกลุ่ม ความสัมพันธ์ของกลุ่มสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนด ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อมและสภาพของงาน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีนี้ สรุปได้ว่าการเป็นผู้นำเป็นได้หลายแง่หลายมุม มีกระบวนการที่แตกต่างกันแล้วแต่สถานการณ์ในกลุ่ม ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ในส่วนตัวส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการปฏิสัมพันธ์นี้เป็นผลเนื่องมาจากการกระทำร่วมกันเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายการเป็นผู้นำก็เหมือนกับพฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งเกิดจากบุคคลและระบบสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงของการปฏิสัมพันธ์อยู่เสมอ

4. ทฤษฎี 3 ปัจจัย (Three factors of leadership theory) ปัจจุบันนักทฤษฎีได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำในหลาย ๆ ด้าน และเสนอแนะว่าการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำนั้น สภาพแวดล้อมทางด้านสถานการณ์จะต้องขยายขอบเขตให้กว้างขึ้นความคาดหวังของผู้ตามหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่ม มีความสำคัญสำหรับกระบวนการภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมจะสัมพันธ์กับปัจจัยทั้งสามดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ความต้องการแบบของพฤติกรรมและเป้าหมายของกลุ่มผู้ตาม ประกอบกับลักษณะของสถานการณ์จะก่อให้เกิดเค้าโครงหรือกรอบของพฤติกรรมของผู้นำที่จะต้องนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการรับรู้ของผู้นำเกี่ยวกับองค์ประกอบดังกล่าวจะต้องไปสัมพันธ์

กับความต้องการแบบพฤติกรรม และเป้าหมายของผู้นำเองความสัมพันธ์ต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าปัจจัยสามอย่าง คือ สถานการณ์ความคาดหวังของผู้ตามและแรงจูงใจจะผสมผสานกันได้ดีเพียงใดซึ่งจะเป็นตัวกำหนดภาวะของผู้นำ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556 : 27-31) กล่าวถึงภาวะผู้นำใหม่ที่เกิดขึ้นมาเรื่อย ๆ ทั้งนี้ อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันในบางเรื่อง บางพฤติกรรม บางสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการศึกษาภาวะผู้นำแต่ละประเภท จึงสรุปไว้ได้เป็น 8 ประเภทดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงการเมือง (Political Leadership) ภาวะผู้นำเชิงการเมือง เป็นบุคลิกลักษณะพฤติกรรมและกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีทักษะ มีความรู้ มีความชาญฉลาดในการการเมือง มีบารมีสูง สามารถประสานงานและใช้งานคนที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นทีมในการทำงาน มีอุดมการณ์ มีความกล้าหาญ เด็ดขาดในการตัดสินใจ บนพื้นฐานความถูกต้อง มีหลักการที่แน่วแน่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีหลักธรรมาภิบาล

2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการนำพาองค์กรสู่ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนด้วยการรู้จักสภาพการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และการมองอนาคตอย่างลึกซึ้ง แล้วนำมาผสมผสาน เชื่อมโยง หลอมรวมเข้าด้วยกัน ผู้นำต้องมีทักษะทั้งด้านการคิดอย่างเป็นระบบและมองเชิงอนาคตภาพ สามารถบริหารคน บริหารตน บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้านำและกล้าจัดการกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้องค์กรเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

3. ภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) ภาวะผู้นำทีม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทักษะ มีความรู้ มีความสามารถพิเศษ เข้าใจถึงความแตกต่างของทีม มีศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจทีมงานให้สามารถทุ่มเทแรงกายและแรงใจทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายของตนเองและองค์กร เป็นประเภทตั้งงานไม่ใช่สั่งการ มีความสามารถในการประสานบุคคลทั้งที่มีความคิดเห็นตรงกันและไม่ตรงกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถพิเศษในการวางแผน กลยุทธ์และแนวทางอย่างชัดเจน มีจุดมุ่งหมายในการขับเคลื่อนด้วยการบริหารองค์กรและบุคลากร ภาวะผู้นำประเภทนี้จะต้องมีการคิดวางแผนอย่างเป็นระบบ มีคุณลักษณะที่โดดเด่นคือมีความนิ่ง สุขุม ลุ่มลึก รอบคอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คิดไตร่ตรอง เชื่อมโยงทั้งในอดีต ปัจจุบัน นำไปสู่การคาดการณ์ในอนาคตที่ชัดเจนและแม่นยำ

5. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี เป็นภาวะผู้นำที่อธิบายถึงผู้นำที่มีบทบาท มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงทัศนคติและความรู้สึกรวมถึงสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความไม่ลงตัว มองประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าเสี่ยง กล้าลอง กล้าทำทนายแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันเพียงใด

ก็ตาม มีทักษะและความสามารถในการสื่อสารที่เป็นเลิศ นำไปสู่ความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้ตามอย่างเต็มใจ

6. ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) ภาวะผู้นำทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นอัจฉริยะ ความสามารถพิเศษในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับทุกสภาพการณ์ นำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ มองที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก

7. ภาวะผู้นำเชิงระบบ (Systematic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงระบบ เป็นอิทธิพลหรือกระบวนการในการนำอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น มีความสามารถพิเศษในการคิด การตัดสินใจ ในภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีความคิด เชิงสร้างสรรค์ กล้าทำทลายในการให้ความร่วมมือทำงานร่วมกัน ประสานงาน เชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างสมดุลและการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

8. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างทำทลายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิด พร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น ท่วมเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ ประสบการณ์ อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลากหลายรูปแบบ เช่น คุณลักษณะของผู้นำ ทฤษฎีที่ส่งผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง รวมทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและแรงจูงใจ ต่อมาแนวคิดภาวะผู้นำใหม่ ๆ เกิดขึ้นมา ยกตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำเชิงการเมือง ภาวะผู้นำทีม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำทางการศึกษา และภาวะผู้นำที่น่าสนใจที่เป็นความสามารถเฉพาะของผู้นำในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีวิสัยทัศน์ นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยสังเขปในลำดับต่อไป

ในปัจจุบันนักวิชาการศึกษาต่างตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงได้พยายามค้นคว้า ตั้งสมมติฐาน อธิบาย ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และได้นำเสนอนิยามและแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แฮร์ริส (Harris, 2009 : 9) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ว่าเกี่ยวข้องกับ การติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้ อาจจะไม่ใช่มาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและ ความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และ ทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญคือ การมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่น ถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้อง กับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ๆ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิม ๆ ดังที่เป็นอยู่

ดูบริน (Dubrin, 2014 : 347) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นคุณลักษณะของ ผู้นำที่มีความคล้ายคลึงกับบุคคลทั่ว ๆ ไปที่มีความคิดสร้างสรรค์ แต่จะแตกต่างกันในด้านความมุ่งมั่น และอุทิศตนเพื่องานและองค์กร ตลอดจนจะมีรู้สึกสนุกสนานไปกับการแก้ไขปัญหาที่ ทำทายด้วยการใช้สติปัญญาและนำพาให้สมาชิกร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เปลี่ยนไปจากสภาพเดิม ที่เป็นอยู่

สตอลล์ และเทมเพอร์ลี (Stoll & Temperley, 2009 ; อ้างถึงใน สมชาย รุ่งเรือง และ ชีระวัฒน์ จันทิก, 2560 : 31) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนอง เชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอง การคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะ เสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องสร้าง สภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้อื่นมีความสร้างสรรค์

พสุ เดชะรินทร์ (2553 : 35) ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มีความคิดสร้างสรรค์ และปรับกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553 : 13) ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การคิดเชิงวิเคราะห์ การนำการเปลี่ยนแปลง และจินตนาการ

ชีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554 : 16) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้าง

แรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 80) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ว่าหมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556 : 7-8) กล่าวถึงบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็น คนที่กล้า นำความเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเสนอแนวคิดและวิธีการที่แปลกใหม่ คิดในสิ่ง ที่คนอื่นไม่คิด มองในสิ่งที่คนอื่นไม่มอง ทำในสิ่งที่คนอื่นไม่ทำ เป็นคนอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีสติสัมปชัญญะแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและเลวร้ายแค่ไหน ก็สามารถมองโลกในแง่ดี ได้ สามารถฟันฝ่าอุปสรรค นานัปการ มองวิกฤตเป็นโอกาสเสมอ สรุปคุณสมบัติได้ 5 ประการ ดังนี้

1. มีความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ชอบกระทำในสิ่งที่ล้นพ้นซ้ำซ้อน กล้าแสดงออก เชื่อมมั่นใน แนวคิดของตนเอง จะกล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าท้าทายต่อปัญหาและกล้ายืดคอกยอมรับความผิดพลาด

2. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้ หลายแง่มุม ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด เปิดหู เปิดตา เปิดใจ รับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. มีความคิดคล่อง (Fluency) สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว ในระยะเวลาที่จำกัด สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ทันทีที่ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่คับขัน มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

4. มีความคิดละเอียดลออ (Elaboration) เป็นบุคคลที่สามารถคิดได้อย่างละเอียดลออ สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ตระหนักรู้ ตระหนักคิดไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คนอื่นมองข้าม เป็นบุคคลที่มีความประณีต พิถีพิถันมองทุกรายละเอียด

5. มีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลายมิติ มองเห็นโอกาสในวิกฤติเสมอ มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี สดชื่น ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันแม้จะตกอยู่ในบรรยากาศที่ตึงเครียด กดดัน ชอบคิดบวกกับทุก ๆ สิ่ง และกับทุก ๆ คน มองความผิดพลาดและความบกพร่องเป็นเรื่องธรรมดา เล็กน้อย สามารถเกิดขึ้นได้กับสามัญชน ทั่วไปได้เสมอ

กุนเทริน (Guntern. 2004 : 463 ; อ้างถึงใน สมชาย รุ่งเรือง และ ธีระวัฒน์ จันทิก. 2560 : 36)

ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าประกอบไปด้วย แรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ สติปัญญา และความน่าเชื่อถือ

ซัวซา (Sousa. 2003 : 56 ; อ้างถึงใน ฤทธิ์ทิพย์ ปั่นก้อน. 2561 : 225) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) สติปัญญา (intelligence) 2) ความยืดหยุ่น (flexibility) 3) แรงจูงใจ (motivation) และ 4) การแก้ปัญหา (problem solving)

จินคาร์ตัน โพธิ์นอก (2561 : 23) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิดการมีเชาวน์ปัญญจะช่วยให้เกิดความสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร องค์การ สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์การ เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลา ในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งดี ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มักจะมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ด้วยวิธีการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ บรรยากาศ มีความคิดริเริ่ม ความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว มีกระบวนการคิด มีทัศนคติเชิงบวก พร้อมนำองค์การไปสู่การพัฒนาด้วยวิธีการใหม่ ทำทลาย และเสริมสร้างโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ น่าจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาได้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ในวงการศึกษานี้ ได้รับการพัฒนาโดย อาร์ชและเพอร์ซาล (Ash and Persall. 2000 : 15-22) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมีได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” และ “ครูคือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) อีกทอดหนึ่ง” การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อ

ร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ให้ตั้งวชนทนอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทัศนใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) ประกอบด้วยหลักการ 10 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top – down decision making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

2. ควรมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกันผู้นำจะต้องไม่มีทัศนนะว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนนะจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value – added activities) ขึ้น

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักพิเศษภายในแบบแวะเวียน (Managing by Wandering Around: MBWA) ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสถานะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining status quo) ของโรงเรียน

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553 : 10) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทางการศึกษาว่า โลกและสังคมได้เปลี่ยนไปแล้วเรามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสนของการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้าง และสร้างอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิดสติปัญญา ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งต้นทุนผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน

อารี พันธุ์ณี (2537 : 122-126 ; อ้างถึงใน ชูติมา วงษ์พระลับ, 2553 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ซึ่งทำได้หลายทาง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมหรือเจตคติของผู้ใกล้ชิด นอกจากการส่งเสริมแล้ว ก็ต้องจัดอุปสรรคให้หมดไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้เรียน วัฒนธรรมบรรยากาศในการเรียนการสอน ถ้าครูเข้าใจและสามารถหาวิธีการขจัดอุปสรรคดังกล่าวได้จะทำให้การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นเรศ บุญช่วย และคณะ (2555 : 158) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การมีความเป็นผู้นำ การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก การมีความสามารถในการปรับตัว การมีความรู้และความสามารถทางเขาวนปัญญา การมีบุคลิกภาพที่ดี และการมีความสามารถในการสื่อสาร

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560 : 33-34) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. การมีความเป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive) ได้แก่ การมีความสามารถในการชี้นำตนเองและผู้อื่นด้วยการกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้อย่างจริงจัง และแก้ไขปัญหาดังกล่าวจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ

2. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative) ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร รวมถึงการมีความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการได้

3. การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม (Participative) ได้แก่ การมีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคน โดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุก ๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

4. การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive) ได้แก่ การมีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุก ๆ สถานการณ์ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับการให้โอกาสที่ดีกว่าเสมอ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จที่มีคุณค่า

5. การมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive) ได้แก่ มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดี

จากข้อความสำคัญของนักวิชาการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมาย ประสานงานกับผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ เพื่อการนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้นอกจากการส่งเสริมแล้ว ก็ต้องขจัดอุปสรรคให้หมดไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้เรียน วัฒนธรรมและบรรยากาศในการเรียนการสอน และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

จากข้อมูลในประเด็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีประเด็นที่สอดคล้องกัน และมีบางประเด็นที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาตามประเด็นสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ท.พ.	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	1. Dubrin (2004)	2. พสุ เดชะรินทร์ (2553)	3. ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2553)	4. วีระ รุกเจริญและวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554)	5. วีระ รุกเจริญ (2554)	6. นรศ บุญช่วย และคณะ (2555)	7. กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556)	8. Guntern (2004)	9. Sousa. (2003)	10. จินดาวัฒน์ โพธิ์นอก (2561)	11. Ash and Persall (2000)	12. อารี พันธุ์มณี (2537)	13. สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2556)	รวม
1	ความสามารถในการ ปรับตัว/ยืดหยุ่น		✓	✓			✓	✓		✓		✓	✓		7
2	การทำงานเป็นทีม	✓			✓		✓				✓	✓		✓	6
3	การแก้ปัญหา	✓									✓		✓	✓	4
4	ความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓				✓			✓		✓		6
5	การสร้างแรงจูงใจ/กำลังใจ				✓	✓			✓	✓		✓		✓	6
6	ทัศนคติเชิงบวก						✓	✓						✓	3
7	การสร้างบรรยากาศ				✓	✓							✓		3
8	วิสัยทัศน์							✓	✓		✓			✓	4
9	มีเขว้านปัญหา						✓		✓	✓	✓				4
10	มีบุคลิกภาพที่ดี						✓								1
11	การสื่อสารสองทาง						✓					✓			2
12	ความน่าเชื่อถือ								✓						1
13	ความท้าทายต่อการ เปลี่ยนแปลง	✓				✓						✓			3
14	ความคิด/สติปัญญา	✓		✓											2
15	กระบวนทัศน์ใหม่	✓		✓		✓					✓				4

จากตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาความถี่ของแหล่งข้อมูลของตัวแปรสรุปได้ 15 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรมี

6-7 ความถี่ และมีความถี่สูงสุด จำนวน 4 ประเด็น นำมาใช้เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

เพื่อให้เกิดความชัดเจน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการบริหารงานที่เหมาะสมและนำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการทำงานดังแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2553 : 1) และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 : 13) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การปรับกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด นเรศ บุญช่วย และคณะ (2555 : 158) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การมีความสามารถในการปรับตัว ใช้ความรู้ และความสามารถทางเชาวน์ปัญญา เพื่อนำไปสู่การทำงาน ที่มีประสิทธิภาพที่ดี สอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556 : 6-7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีความยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560 : 33-34) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์การมีความสามารถในการปรับตัวได้แก่ มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดี และเป็นไปในทำนองเดียวกับ อาร์ชและเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2000 : 15-22) ที่กล่าวว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจริง มีการปรับกระบวนการบริหารสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน นำการ

เปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่มีความรู้ มีชำนาญปัญหา มีความรับผิดชอบในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม มุ่งความสำเร็จและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคคลในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน ดังแนวคิดของ สมชาย รุ่งเรือง และ ชีระวัฒน์ จันทิก (2560 : 33-34) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมได้แก่ การมีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคน โดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุก ๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม ในการสร้างสรรค์ผลงานและเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน ในทำนองเดียวกับ ดุบริน (Dubrin, 2014 : 347) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าต้องเป็นผู้นำพาให้สมาชิก ร่วมกันพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ สอดคล้องกับ จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561 : 23) ที่กล่าวถึงผู้นำที่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการธำรงรักษานุเคราะห์ องค์การ สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และ อาร์ช และเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2000 : 15-22) ที่กล่าวถึง 10 องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยองค์ประกอบที่ 1 คือ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคคลในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม ในการสร้างสรรค์ การสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ และความคิดเห็นจากทุกคนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะ การทำงานแบบเป็นทีมให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีความสามารถชักนำ กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ดังแนวคิดของ ชีระ บุญเจริญ (2554 : 80) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ

เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่นเดียวกับ อารี พันธุ์มณี (2537 : 122-126 ; อ้างถึงใน ชุตินา วังษ์พระลับ. 2553 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สามารถซึ่งทำได้หลายทาง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อม หรือเจตคติของผู้ใกล้ชิด ในทำนองเดียวกันจินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561 : 23) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556 : 7-8) กล่าวถึงบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งที่แปลกใหม่ มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น ชอบกระทำในสิ่งที่สลับซับซ้อน กล้าแสดงออกเชื่อมั่นในแนวคิดของตนเอง จะกล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าทำทลายต่อปัญหาและกล้ายืดคอยอมรับความผิดพลาด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีความสามารถชักนำ กระตุ้น ให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ หรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน กล้าคิดกล้าตัดสินใจและลงมือปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องแนวคิดของ ชีระ บุญเจริญ (2554 : 80) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศโดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับ กุนเทอร์น (Guntern. 2004 : 463 ; อ้างถึงใน สมชาย รุ่งเรือง และ ชีระวัฒน์ จันทิก. 2560 : 36) และซัวซา (Souza. 2003 : 56 ; อ้างถึงใน ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. 2561 : 225) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวกับแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ หรือสร้างแรงจูงใจ ผลักดันให้ครูและผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกันกล้าคิด กล้าตัดสินใจ แนวคิดอย่างหลากหลายมิติ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดแบบสร้างสรรค์ มีการคิดนอกกรอบ ลงมือปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งแก้ปัญหาด้วยวิธีการและ

กระบวนการใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ตั้งอยู่อาคารหลวงปู่ศรีอุบลรัตน์ 37 เลขที่ 971 หมู่ที่ 3 ถนนสุขุมวิท ตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง รหัสไปรษณีย์ 21110 โทรศัพท์ติดต่อ 038671180 โทรสาร 083672516 เว็บไซต์ <http://www.rayong2-go.th> สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 87 โรงเรียน ในพื้นที่ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแกลง อำเภอวังจันทร์ และอำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2563 : 2)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อพระบรมราโชบายด้านการศึกษา นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรอบการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและการยกระดับคุณภาพการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาการจัดการศึกษา ร่วมกันวางแผนในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาดังต่อไปนี้

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้ประกาศวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2. 2563 : 22)

วิสัยทัศน์

สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าหมาย

1. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อ เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ประกาศ วิสัยทัศน์ ค่านิยม องค์กร พันธกิจ เป้าประสงค์คุณภาพผู้เรียน ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. 2563 : 19-20)

วิสัยทัศน์

"เป็นผู้นำแห่งนวัตกรรมจัดการศึกษา สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน สืบสานเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่วิถีพอเพียง"

ค่านิยมองค์การ

"ระยอง ๒ มุ่งมั่น สร้างสรรค์ ประสิทธิภาพ"

Rayong2 RACE

R = Responsible ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

A = Alert รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

C = Creative สร้างสรรค์

E = Effective ประสิทธิภาพ

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และพัฒนาสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ และเสมอภาค
2. พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทุกระดับอย่างมืออาชีพ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
4. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ฟื้นฟู อนุรักษ์สืบสานเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่วิถีพอเพียง
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้เป็น
6. ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าประสงค์คุณภาพผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต ๒ กำหนดเป้าประสงค์สู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานค่านิยม มุ่งมั่น สร้างสรรค์ ประสิทธิภาพคุณภาพผู้เรียน "๔ดี" ดังนี้

1. เป็นเด็กดี (Good Student) หมายถึง นักเรียนที่มีคุณลักษณะคนดี คุณธรรม ค่านิยมต่าง ๆ เพื่อการจรรโลงสังคมไทยให้อยู่เย็นเป็นสุข
2. เรียนรู้ดี (Good Learning) หมายถึง นักเรียนที่มีทักษะด้านวิชาการ อ่านออกเขียนได้มีผลการทดสอบระดับชาติอยู่ในระดับน่าพอใจ
3. ทักษะชีวิตดี และทักษะสุขภาพดี (Good Life Skill and Good Health Skill) หมายถึง นักเรียนที่มีทักษะในการดำรงอยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทันมีวิจรรณญาณในการไตร่ตรองข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ และนักเรียนมีพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ
4. ทักษะอาชีพดี (Good Career Skill หมายถึง นักเรียนที่มีทักษะในการประกอบอาชีพหารายได้ มีความเป็นนักธุรกิจน้อยตั้งแต่ยังอยู่ในวัยเรียน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีโรงเรียนทั้งหมด 87 โรงเรียนโดยมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้เป็นผู้นำแห่งนวัตกรรมการจัดการศึกษา สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอด

ชีวิต ผู้เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐาน สืบสานเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่วิถีพอเพียงการกำหนด ทิศทางการจัดการศึกษาที่มุ่งให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา บนพื้นฐานค่านิยมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่ว่า “มุ่งมั่น สร้างสรรค์ ประสิทธิภาพ”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

โอลส์สัน (Olsson, 2012 : 3) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถรวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย

มาติเซนและคณะ (Mathisen and other, 2012 : 367-382) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลโดยตรงต่อผู้ร่วมงานด้วยการเป็นแบบอย่างและการสร้างแรงบันดาลใจ และมีอิทธิพลทางอ้อมด้วยการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ และพบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำ บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ขององค์กร และความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร

งานวิจัยในประเทศ

งามตา ชานีวรรณ (2553 : 100-101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านแรงจูงใจ ด้านการสื่อสาร ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ที่ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษายโสธร ได้ทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรได้ร้อยละ 34.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ (2553 : 27-30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพกระบวนการ : เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านกระบวนการ 1) กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ความปรองดองของบุคลากร 3) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน 4) บรรยากาศของโรงเรียนและห้องเรียน 5) คุณภาพการบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอน และ 6) คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและองค์ประกอบแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกองค์ประกอบ นอกจากนั้นยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจก็คือโรงเรียนทุกขนาดคือ ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก และโรงเรียนเทศบาลควรยกระดับประสิทธิผลการบริหารด้านกระบวนการ 2 ประเด็น คือ แรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศของโรงเรียนและห้องเรียน สำหรับโรงเรียนขนาดกลางควรยกระดับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านกระบวนการเพิ่มขึ้น 1 ประเด็น คือ ความปรองดองของบุคลากร ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ควรยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานด้านกระบวนการเพิ่มขึ้น 1 ประเด็น คือ คุณภาพการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน

วิมล จันทรแก้ว (2555 : 117-118) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ขั้นตอน คือ (1) การวิเคราะห์สังเคราะห์ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา (2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ (5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อลิษา สุคุณพันธ์ (2556 : 86-87) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมุ่งคุณภาพ ทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โครงสร้างองค์การ ที่เกื้อหนุน การทำงานเป็นทีม การให้รางวัลและการยอมรับ การติดต่อสื่อสาร การศึกษาและการอบรม การวัดผลการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำ 2) ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้ง องค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การของ สถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) ผลการวิเคราะห์การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยสมการพหุคูณเพื่อหาตัว พหุคูณที่ดีที่สุด พบว่า การทำงานเป็นทีม การให้รางวัลและการยอมรับ การศึกษาและการอบรม การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างองค์การที่เกื้อหนุน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .67 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ร้อยละ 45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 :129-130) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถาน ศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ด้านการมีความยืดหยุ่นและ ปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมีความคิด สร้างสรรค์

จารินี สิกุลจ้อย (2556 : 84-88) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ 2) บรรยากาศของโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือบรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ และบรรยากาศแบบสนิทสนม 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกในระดับสูง 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านมีจินตนาการ ด้านมีความยืดหยุ่น และด้านมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559 : 86-88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีองค์ประกอบ 3 ด้าน กล่าวคือ 1) จินตนาการ ประกอบด้วยความสามารถในการเปลี่ยนแปลงของการสร้างสรรค์งาน ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจกับผู้ร่วมงาน และความสามารถทางสติปัญญา 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการคิดเพื่อแก้ปัญหา และ 3) วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ ความสามารถในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ และความสามารถในการคิดค้นงานใหม่

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562 : 51-59) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจริงในสังคมปัจจุบัน สามารถปรับกระบวนการบริหารให้มีความคล่องตัว โดยการวางแผนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ผลักดันให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันในลักษณะของทีมงาน กล้าคิดกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความคิดเชิงสร้างสรรค์ นำไปสู่การแบ่งปันประสบการณ์ ความคิดเห็น และสำนึกความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นต่อผู้เรียนในสถานศึกษา จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการปรับตัว การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้หากวิเคราะห์กระบวนการบริหารสถานศึกษาจะพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา อันเป็นองค์ประกอบหลักที่มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสถานศึกษาจะต้องมีโครงสร้างกระบวนการบริหารงานที่ชัดเจน จัดให้มีหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ ครูจะต้องมีภาวะผู้นำทางการสอน สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในเชิงบวก มีแรงจูงใจ พร้อมทั้งจัดให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ข้อสรุปว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ และความสำเร็จของผู้เรียน เป็นไปในทิศทางเดียวกับ ค่านิยมขององค์การที่ว่า “มุ่งมั่นสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพ” และสอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ที่ต้องการให้ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัว เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี ครูเป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การบรรลุ
วิสัยทัศน์และประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในภาพรวมในระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี