

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและปัญหาของการวิจัย

จากสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาของไทย ก็ส่งผลให้ประสบปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ มากมายอาทิเช่น ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของไทย เป็นต้น อย่างไรก็ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เกิดขึ้นส่งผลให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีเพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ ทั้งนี้การที่องค์กรมีประสิทธิภาพก็ส่งผลให้สังคมมีความน่าอยู่และสามารถก้าวทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีศักยภาพและมีพลังทางบวกจะทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับผู้นำยุคใหม่

ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้ตามให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยการใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ลักษณะพื้นฐานของผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การรักษาคำพูด มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เอาใจจริงเอาใจ มีความอดทน เสียสละและมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้ภาระหน้าที่ของผู้นำ คือ การสร้างคนให้เติบโตอย่างมีศักยภาพ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556: 21) และหนึ่งในนิยามที่ดีของคำว่า “ผู้นำที่ดี” คือ นิยามที่ให้โดยเดมิง (Deming) ซึ่งเขาได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีคือผู้ที่สามารถสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้อื่น รับฟัง และให้อภัยต่อความผิดของพวกเขาเหล่านั้น จะเห็นได้ว่า ศาสนาอิสลามก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ดังคำกล่าวของท่านรอซูล ﷺ ที่ว่า

لا يخل لثلاثة يكونون يفلاة من الأرض ألا مروا عليهم أحدهم

ความว่า “ไม่สมควรแก่บุคคลสามคนเมื่ออยู่ในที่เดียวกันแล้ว แต่หนึ่งในจำนวนสามคนนั้นจะต้องได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ”

และนอกจากนี้ยังมีหะดีษบทอื่นที่ท่านรอซูล ﷺ ได้กล่าวว่า

إِذَا خَرَجَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُمِرُّوْا عَلَيْهِمْ

ความว่า “เมื่อบุคคลสามคนออกเดินทาง (มุซาฟิร) หนึ่งในจำนวนคนดังกล่าวจะต้องเป็นผู้นำ”

จากทั้งสองหะดีษข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ทุก ๆ กิจกรรมจำเป็นจะต้องมีผู้นำในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาที่ดีขององค์กร และผู้นำที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะสามารถพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อศึกษาแบบอย่างของท่านรอซูล ﷺ ผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากฮาร์ท (Hart) ว่าเป็นผู้ทรงอิทธิพลสุดในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ จะพบว่า ท่านรอซูล ﷺ ได้ปฏิบัติต่อผู้นำทั้งหลายในหมู่ศอฮาบะฮ์โดยการรับฟังพวกเขา ร่วมปรึกษาในเรื่องสำคัญ รวมทั้งมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่พวกเขา นอกจากนั้นแล้วท่านรอซูล ﷺ ยังเป็นผู้ที่มีความอ่อนโยนและให้อภัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับคำกล่าวของเดมิง (Deming) ที่มีสาระใกล้เคียงกับคำสอนของอิสลาม (Naceur, แปลโดยนิเลาะ แวอุเซ็ง, 2548: 118) ซึ่งปรากฏในโครงการดังนี้

﴿ فَمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ إِنَّكَ لَكُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَا تَقْضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴾ (آل عمران: 159)

ความว่า “เนื่องด้วยความเมตตาจากอัลลอฮ์นั่นเอง เจ้า (มุฮัมมัด) จึงได้สุภาพอ่อนโยนแก่พวกเขาและถ้าหากเจ้าเป็นผู้ประพฤติหยาบช้า และมีใจแข็งกระด้างแล้วไซ้ร้ แน่نونพวกเขาก็ยอมแยกตัวออกไปจากรอบ ๆ เจ้ากันแล้ว ดังนั้นจงอภัยให้แก่พวกเขาเถิด และจงขออภัยให้แก่พวกเขาด้วยและจงปรึกษาราชการกับพวกเขาในกิจการทั้งหลาย ครั้นเมื่อเจ้าได้ตัดสินใจแล้วก็จงมอบหมายแต่อัลลอฮ์เถิดแท้จริงอัลลอฮ์ทรงรักใคร่ผู้มอบหมายทั้งหลาย” (ซูเราะฮ์ อาละอิมรอน: 159)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการในทุกระดับ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ รวมทั้งระดับโลก ซึ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลล้วนขึ้นอยู่กับความคิดและแนวปฏิบัติของผู้นำเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 2)

อนึ่งการยอมรับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีมานานแล้วตั้งแต่ในอดีต สำหรับการกำหนดการบริหารเป็นวิชาชีพชั้นสูงและมีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพเพิ่งจะเกิดขึ้นหลังจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ซึ่งนำไปสู่การออกพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และมีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2547 และประกาศโดยคุรุสภา อย่างไรก็ตามพบว่า การดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพการบริหารสถานศึกษาผู้ปฏิบัติในปัจจุบันยังปฏิบัติได้ยังไม่เต็มที่ทั้งในด้านการผลิตและการพัฒนา ตลอดจนการดำเนินการตามมาตรฐานวิชาชีพและเป็นไปได้ไม่สมบูรณ์นัก อีกทั้งยังไม่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นมืออาชีพได้ตามมุ่งหวัง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบันการผลิตและพัฒนาผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองจำเป็นต้องร่วมผลิตและร่วมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่จะช่วยให้การบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำไปสู่คุณภาพที่พึงประสงค์ต่อไป (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 111)

Harris (2009) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุปแนวคิดสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative Leadership Developing Future Leaders” ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับการสร้างความเชื่อมั่นของแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีคุณลักษณะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) โดยภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคล (Connect) ที่มาจากความคิดเห็นตรงกันและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่ ทุกระดับ โดยปราศจากการยึดมั่นถือมั่น (Leadership Without Ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้าทาย (Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status Quo) (อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555)

อนึ่ง อีระ ฤๅญเจริญและวาสนา ศรีโพธิ์จัน (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่น ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

นอกจากนั้นไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ เพื่อฝ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลุวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาสร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต จะเห็นได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและเจริญรุดหน้าไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาการต่าง ๆ ในโลกก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ ตลอดจนเป็นการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น

จากการวิจัยของวิมล จันทรแก้ว (2555) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนามี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยงและผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผสมกับผลการวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา และผลการวิจัยของกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มี

ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิด และปัจจัยความรู้เชิงลึก โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 68

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ จึงกล่าวได้ว่า ในยุคสังคมปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ยึดถือ ด้วยวิธีการคิดที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี นับว่าเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะเจาะจงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้ นับว่าเป็นคุณูปการสำหรับวงการศึกษามุสลิมที่สำคัญยิ่ง

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้เพื่อทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป ตลอดจนเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาตามบริบทและโลกทัศน์อิสลาม

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

1.2.3 เพื่อประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

1.3 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อมุ่งตอบคำถามการวิจัยที่สำคัญ 3 ข้อ ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับใดบ้าง

1.3.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันหรือไม่

1.3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน 5 ด้าน ดังนี้

1. จินตนาการ (Imagination)
2. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
3. วิสัยทัศน์ (Vision)

4. แรงจูงใจ (Motivation)

5. ความไว้วางใจ (Trust)

1.4.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 195 คน ครูผู้สอน จำนวน 5,288 คน จาก 65 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน ครูผู้สอน จำนวน 357 คน จาก 56 โรงเรียน

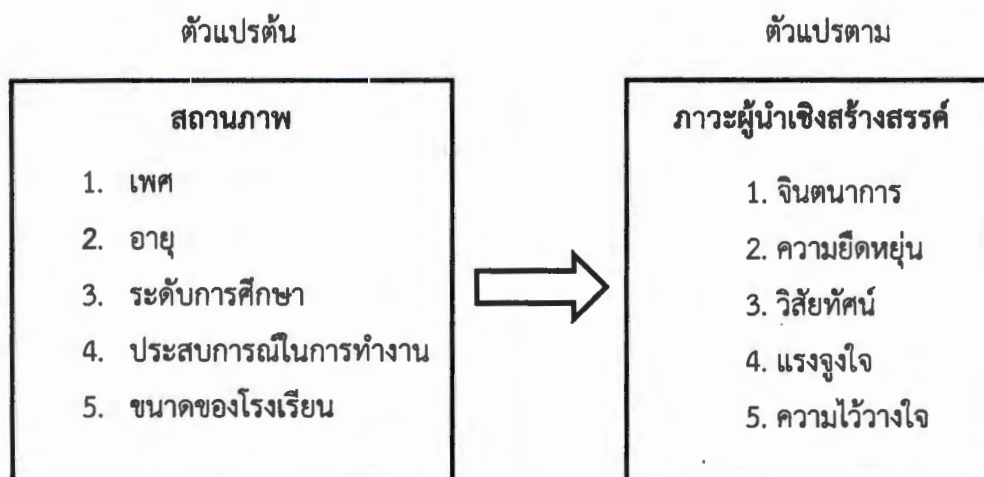
1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จาก 16 แนวคิด ได้แก่ Chernin (2001), Bennis (2002), Couto & Eken (2002), Sousa (2003), Guntern (2004), Parker & Begnaud (2004), Palus & Horth (2005), Casse & Claudel (2007) Danner (2008), Stoll & Temperley (2009), Harris (2009), Delich (2010), Ubben, Hughes & Norris (2010), ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553), กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556), บุญนาค ทับทิมไทย (2557) ซึ่งสามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านวิสัยทัศน์ 5) ด้านแรงจูงใจ และ5) ด้านความไว้วางใจ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจ ประสานงานและนำบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจ และมีความไว้วางใจ ด้วยวิธีการหรือแนวทางที่ใหม่ ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) **จินตนาการ** หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2) **ความยืดหยุ่น** หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบ ตลอดจนมีความ

อดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

3) **วิสัยทัศน์** หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูป แนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

4) **แรงจูงใจ** หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการกระตุ้นให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการ มีความกระตือรือร้น มีความยุติธรรม มีความศรัทธาและทุ่มเท มีการโน้มน้าวใจ มีความเชื่อมั่นต่อการทำงานประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ มีความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางและจุดหมายที่กำหนดอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

5) **ความไว้วางใจ** หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิด การให้ความอิสระ การสร้างความไว้วางใจ การให้คำปรึกษา การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

1.6.2 **โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม** หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่เปิดสอนวิชาศาสนาควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1.6.3 **ครูผู้สอน** หมายถึง ครูที่สอนทั้งศาสนาและสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งดังกล่าวในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1.7.1 ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำและความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

1.7.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

1.7.3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป