



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ

A STUDY ON THE CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS
IN SCHOOLS UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

เพ็ญนภา ศรีภูธร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2562

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง

A STUDY ON THE CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS
IN SCHOOLS UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



วิทยานิพนธ์
ของ
เพ็ญนภา ศรีภูธร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2562



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
A Study on the Creative Leadership of the School Administrators in Schools
under Rayong Primary Educational Service Area Office

เพ็ญภา ศรีภูธร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายตา ประเสริฐภักดิ์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์มาศ สุขกสิ)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร. ภูวคณ บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... ผู้ช่วยอธิการบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นาคณิมิตร อรรถศรีวร)

วันที่ 1๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ

ประธานกรรมการ

กศ.ค. (การบริหารการศึกษา)

รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์

กรรมการ

ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน
ทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งไม่เพียงส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิด
การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง
ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำนวน 351 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบ
กลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
0.54-0.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการ
เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของ
สถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา

จำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการสถานศึกษาเพื่อช่วยให้การบริหารงาน
มีประสิทธิภาพสูงสุด ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Pennapa Sripithorn. (2019). **A Study on the Creative Leadership of the School Administrators in Schools under Rayong Primary Educational Service Area Office.** Thesis M. Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Associate Professor Dr.Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration)	Chairman
Associate Professor Ampawan Prasertphak M.A. (Educational Psychology and Guidance)	Member

Abstract

The school administrators are important dynamics in creating an educational competitive advantage, especially in school management towards a creative learning organization. This not only promotes students' leaning but also stimulates new knowledge innovation between teachers and educational personnel. The objectives of this research were to study and compare the creative leadership of the school administrators in schools under Rayong Primary Educational Service Area Office, classified according to status and size of the schools. The sample used in the research was a group of 351 school administrators and teachers under Rayong Primary Educational Service Area Office. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's table and proportionate stratified random sampling. The instrument used for collecting data was a five-level rating scale questionnaire with a discrimination of 0.54-0.93 and a reliability of 0.98. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, standard deviation, T-test and One-way ANOVA.

The results found that: 1) the school administrators under Rayong Primary Educational Service Area Office had the creative leadership, both overall and individual aspects, at a high level, 2) the comparison of the creative leadership of the school administrators in schools under Rayong Primary Educational Service Area Office, classified according to the status of the schools, both overall and individual aspects, was different with no statistical significance, and 3) the comparison of the creative leadership of the school administrators in schools under Rayong Primary Educational Service Area Office, classified according to the size of the schools, both overall and individual aspects, was different with no statistical significance. Therefore, the school

administrators need to be creative in developing the school management in order for the most effective administration. The primary school administrators could apply these research results to their further effective administration plan and development.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาส สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะเวลาของ เขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เพ็ญนภา ศรีภูธร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมุติฐานในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	9
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	9
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	12
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	16
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของโรบินสัน (Robinson).....	18
การมีวิสัยทัศน์.....	18
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	21
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว.....	24
การมีความคิดสร้างสรรค์.....	26
การทำงานเป็นทีม.....	28
นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
งานวิจัยต่างประเทศ.....	32
งานวิจัยในประเทศ.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 37
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 37
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 38
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 39
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 39
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 40
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 42
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 42
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 42
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 43
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 54
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 54
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 54
	สรุปผลการวิจัย..... 56
	อภิปรายผล..... 56
	ข้อเสนอแนะ..... 58
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	69
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	71
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	79
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	87
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	94

สารบัญ (ต่อ)

ประวัติย่อผู้วิจัย.....

หน้า

97



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	38
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.	43
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมและ รายด้าน.....	44
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	45
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	46
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมและรายข้อ....	47
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ.....	48
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ.....	50
9	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ.....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	52
11	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.	88
12	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่.....	95

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 8



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเติมเต็มวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัย เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 1) สังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการเห็นตรงกันว่าเฟื่องจะเริ่มต้นเท่านั้น ในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิต ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อเด็กในศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อ๋าคอนกลอย. 2556 : 1)

การปฏิรูปการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายภารกิจดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต่างเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและประหยัดสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานแก่องค์กรให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม (เกษสรินทร์ ตรีเดช. 2552 : 62-63) โดยคุณแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถ

ในการกล้านำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารเป็นตัวละครสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยการทุ่มเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดการองค์กร บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพสอดคล้องกับภาระและปริมาณงาน โดยใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา (ธีระ รุญเจริญ, 2554 : 45)

ผู้นำในยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน รวมถึงการนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และมีความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิดและพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ด้านแรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และด้านความรู้เชิงลึกด้วยการมีความรู้เนกกว้างและลึก มีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (กิตติ์กัญจน์ ปฏิพันธ์, 2555 : 31) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัว มีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงาน บริบทและสภาวะแวดล้อม เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเอง และผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ (นเรศ บุญช่วย, 2553 : 3)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือการสร้าง โอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson, 2007 : 120) ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิด

สร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังมีมุมมองว่า ครูคือผู้นำ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูง และการดำรงชีวิตในอนาคต ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคณาให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่ามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดนโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ

- 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาระบบงบประมาณและการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานเชื่อมโยงและเข้าถึงได้ สร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง และยกย่องเชิดชูเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สถานศึกษา และองค์กรบุคคลที่มีผลงานเชิงประจักษ์
- 2) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐานรูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ เขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนบูรณาการจัดการศึกษาร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการภาค สร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่าย และส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนด้วยพลังประชารัฐอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และ
- 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชนให้มีความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำกับดูแล ตลอดจนการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและประสานสถาบันหรือหน่วยงานทางการศึกษาให้คัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาต่อด้วยวิธีการที่หลากหลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 21 - 24)

จากนโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้การบริหารงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ด้วยเหตุนี้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัดที่เกิดจากการบูรณาการการจัดการศึกษาทุกระดับให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ คือ 1) ส่งเสริม สนับสนุนการบูรณาการหลักสูตรการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานทางการศึกษา 2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ 3) ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และ 4) สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง. 2559 : 33)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,861 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ ประกอบด้วย

- 2.1 การมีวิสัยทัศน์
- 2.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 2.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
- 2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์
- 2.5 การทำงานเป็นทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ ชูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลุกเร้าให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร และการเป็นแบบอย่างที่ดี

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ กล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาคุณค่าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

สถานภาพ หมายถึง สภาพการบริหาร การปฏิบัติงานที่เปิดสอนในระดับขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson. 2007 : 120) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson)
 - 2.1 การมีวิสัยทัศน์
 - 2.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 - 2.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
 - 2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์
 - 2.5 การทำงานเป็นทีม
3. นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของภาวะผู้นำ

สัมมา รัตนีย์ (2553 : 13) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554 : 9) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง การสร้างโอกาสให้พนักงานและบุคคลอื่น ๆ ได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจของ

องค์การภาวะผู้นำเป็นตัวแทนของความตั้งใจและความพยายามของผู้นำในการมองหาแนวทางเพื่อขยายสมรรถนะของพนักงานให้ทำคุณประโยชน์แก่เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

วอร์พจน์ นิลจู (2554 : 24) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามสร้างระบบหรือรูปแบบที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้ตามด้วยการชี้แนะ กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามนั้นมีความเต็มใจและพร้อมที่จะกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดทัศนคติ พฤติกรรมหรืออื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของตนเอง ของกลุ่มหรือ ขององค์กรประสบความสำเร็จ

สุทธธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 49) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง ผู้ที่ได้รับอิทธิพลจากผู้ตาม ซึ่งเป็นผู้ให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงานขณะที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 7) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคนสามารถกระตุ้นใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับและทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้นในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

รูสเซีย และอาคฮัว (Lussier and Achua, 2001 : 78) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลโน้มน้าวระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการเปลี่ยนแปลง

ยุกต์ (Yukl, 2006 : 22) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการ เพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดาฟท์ (Daft, 2008 : 5) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือต่อผู้ตามในการจูงใจหรือชักชวนให้กลุ่มหรือผู้ตามละทิ้งความสนใจของตนเองแล้วมารับเอาเป้าหมายของกลุ่มหรือส่วนรวมเป็นของตนเองด้วยความเต็มใจ

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 34) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 6) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 43) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 42) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและ กระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559 : 32) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

เอแดร์ (Adair. 2007 : 12) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

บาซาดอร์ (Basadur. 2008 : 205) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่ารู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

สทอลล์ และเทมเพอร์เลย์ (Stoll and Temperley. 2009 : 13) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการ และการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันเพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือ กระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กรองทิพย์ นาควิชตร (2552 : 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอันดีงามด้วย การคิดต่าง คิดเชิงสร้างสรรค์ คิดหลายทางหลายมิติ คิดเป็นประโยชน์ คิดบวกและคิดแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบอย่างเป็นจริงและปฏิบัติได้อย่างสร้างสรรค์ กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนและพัฒนาทีมงานให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำ ที่สร้างสรรค์มีความคิดและปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ไปพร้อม ๆ กันทั้งด้านการสร้างทีมงาน การสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นใหม่ การสร้างความคิดแบบสร้างสรรค์ความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 106 - 107) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ เป็นแนวคิดอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า โรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้าง โอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า ครู คือ ผู้นำ โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำของผู้นำอีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็นการพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูลตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น มีแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบทีม การคิดอย่างหวังผล และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาความนำมาใช้แทนกลไกการควบคุมการตัดสินใจจากเบื้องบน ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน
2. การมีมุมมองว่าครูเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม
3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนนะว่าครูและนักเรียนของหลักเล็งความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ
4. ผู้นำควรปรับทัศนนะจากให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู
5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อกระบวนการมากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้น
6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้ำ และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้ำโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้ำของตน
7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว
8. การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ ต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด การปรากฏตัวอยู่กับงาน และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้ำของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวงเวียนไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ไปสอบถามไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ
9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่นักคนผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก
10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จผู้นำแบบสร้างสรรค์จะต้องพัฒนาเทคนิคการบริหารแบบแวงเวียนไปเชื่อมซึ่งเป็นทั้งศิลปะและการปฏิบัติ การรับและการเรียนรู้

กิตติกาณจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปคาพล และวิไลพรณ์ เสรีวัฒน์ (2556 : 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

สุขพัชรา ชิมเจริญ (2556 : 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการแสดงออกของผู้นำที่ไม่ชอบอยู่นิ่ง ชอบความท้าทาย และพฤติกรรมใช้ความสามารถของตนเองอย่างสูงสุด ผลักดันและสร้างสัมพันธ์ที่ดีสามารถโน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น แสดงออกของความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ มีวิธีการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และเป็นผู้ประสานในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์

ดวงแข ขำนอก (2559 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ภารกิจทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

คอสตา (Coste. 2009 : 316) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะที่ประกอบไปด้วยความท้าทาย และการมีส่วนร่วม ความมีอิสระ ความไว้วางใจหรือการเปิดเผย การใช้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง

แฮร์ริส (Harris. 2009 : 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับเพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น โดยทั่วไปแล้ว

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสถานะที่เป็นอยู่แบบเดิม

คูบริน (DuBrin. 2010 : 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนว ความคิดและการสรุปรวบรวมความคิด

2. มีความสามารถทางเข้าใจปัญหา เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สถิติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชี่ยวชาญไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จแต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มินิสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุ โปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดหรือมักจะคิดว่างานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3. มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มีมองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ไข่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น ยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ ที่จะสับสนเสมอเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้าพบว่า คุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ ยึดถือความถูกต้อง อยากรู้ อยากเห็น มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่า พวกตนมีบางสิ่งที่ชุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็ก

กลุ่มนี้เติบโตขึ้น สภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงาน ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีวิสัยทัศน์ เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552 : 128) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดีงาม ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวกและการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

นเรศ บุญช่วย (2553 : 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การมีความรู้และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
2. การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม
3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. การมีบุคลิกภาพที่ดี
5. การยอมรับในความแตกต่างและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

พสุ เดชะรินทร์ (2553 : 35) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีความคิดสร้างสรรค์
2. ปรับกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ ให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นมากขึ้น

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553 : 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีทักษะการคิดวิเคราะห์
2. เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
3. มีจินตนาการ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 43) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การมีจินตนาการ
2. การมีความยืดหยุ่น
3. การมีวิสัยทัศน์

เมืองเกษม (Mungkasem. 2001 : 16) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การมีความเป็นผู้นำ
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การทำงานเป็นทีม
4. การมีทัศนคติด้านบวก
5. การมีความสามารถในการปรับตัว

ปาร์คเกอร์ และเบกเนาต์ (Parker and Begnaud. 2004 : 157) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์
2. ความยืดหยุ่น
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา

สเติร์นเบิร์ก (Stemberg. 2006 : 22) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

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

เคสส์ และคลาวด์ (Casse and Claudel. 2007 : 176) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. จินตนาการ
2. ความยืดหยุ่น

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 45) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีอิสระในการคิด
4. เน้นการทำงานร่วมกัน
5. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สโทว์ และเทมเพอเลย์ (Stoll and Temperley. 2009 : 245) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แมกซ์เวลล์ (Maxwell. 2012 : 7) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. โน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง
2. ชอบความท้าทาย
3. ไม่ชอบอยู่นิ่ง
4. มีการสร้างทีมภายใน
5. มีพรสวรรค์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของโรบินสัน (Robinson)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของโรบินสัน (Robinson) ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์

ไพทอร์ย สินลาร์ตัน (2553 : 12) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมายและกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป

ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กั้นหลง (2553 : 36) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการมองภาพในอนาคต ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้ตัวเอง เป็นความรู้ความเข้าใจในการไต่ตรองปัญหาต่าง ๆ
2. การมองการณ์ไกล เป็นความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า
3. การสร้างมโนทัศน์ เป็นความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตการมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

อลิษา โรเบิร์ตส์ (2556 : 65 - 67) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือการสร้างภาพในอนาคตด้วยความมุ่งมั่นที่จะให้เกิดขึ้นจริงซึ่งสามารถใช้เป็นเป้าหมายและทำให้เกิดการวางแผนต่อไปได้ ดังนั้น วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บังคับบัญชาและต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี เพียงพอด้วย เพราะวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ การเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์ คือ การเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มองเห็นภาพในอนาคตว่าองค์กรจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไร และสามารถกระจายวิสัยทัศน์นั้นไปยังพนักงานในองค์กร ทำให้ทุกคนเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้วิสัยทัศน์ที่ดี ควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. สามารถมองเห็นภาพได้จินตนาการได้ ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องแน่ใจว่าสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นภาพนั้นได้ คือ สิ่งที่เขาพูดออกมานั้นต้องมีความเป็นไปได้ ไม่ไกลเกินฝัน และทำให้ทุกคนเชื่อมั่นว่า นั่นคือสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตจริง ๆ หรือมีกำหนดเวลาที่แน่นอน
2. ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง หากวิสัยทัศน์นั้นเป็นเพียงความคิดที่ไม่มีความชัดเจน ไม่มีรายละเอียดมากเท่าที่ควร และไม่มีกรวางแผนไว้ว่า จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไร ย่อมถือเป็นวิสัยทัศน์ไม่ดี ไม่สามารถทำให้บรรลุผลได้

3. มีความน่าสนใจ ทำท่าย ปลุกเร้า วิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้นต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถทำให้ผู้ตามเกิดความคาดหวัง เกิดความทะเยอทะยานและรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถเป็นอย่างยิ่ง

4. สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น แม้ว่าผู้นำจะเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์นั้นขึ้น แต่จำเป็นอย่างยิ่งที่สมาชิกในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กร วิสัยทัศน์นั้นต้องสามารถยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ามีข้อมูลหรือเหตุผลที่ดีมาขัดแย้ง การรับฟังความคิดเห็น จะทำให้ผู้ตามให้ความสนับสนุนและเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม

5. ต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรผู้นำจำเป็นต้องยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก จึงจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการได้ หากผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรกับความสำเร็จที่องค์กรต้องการก็คงจะเป็นคนละเรื่องกัน

กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 49) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

روبบินส์ และคูลเทอร์ (Robbins and Coulter. 2003 : 196) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร ซึ่งให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจและมีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

เบส และริกกีโอ (Bass and Riggio. 2006 : 6) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการจะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่

จะประพาดิคนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และผู้นำจะต้องแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การรวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงผู้นำต้องมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางเป้าประสงค์ขององค์การ และวิธีปฏิบัติการมีการติดต่อวิสัยทัศน์ และสื่อสารความหมายให้ชัดเจนทำให้เกิดจิตวิญญาณแห่งความเป็นความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์วิสัยทัศน์ร่วมและการเชื่อมต่อภายในกลุ่มงาน และองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารวิสัยทัศน์ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายามของผู้ตาม และการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม

โรบินสัน (Robinson, 2007 : 120) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ฮัทช์ (Hatch, 2009 : 16) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคตทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้นิเทศให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลุกเร้าให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร และการเป็นแบบอย่างที่ดี

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551 : 43) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอนและเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการ ตามปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การประพาดิคนของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

วณิชชัย แสงหมั่น (2552 : 23) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอน ให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

สรัญญา เกิดแก้ว (2553 : 34) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมพัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการ ตามความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สมหมาย โอภาสี (2558 : 6) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงาน โรงเรียนที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีวิจิตรใจและสนองความต้องการของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ให้โอกาสผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำหน้าที่พิเศษและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 52) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ

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

ธูมากร เจดีย์คำ (2559 : 30) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 71 - 73) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่ที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเราผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

ยุกส์ (Yukl. 1994 : 352) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตาม ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยผู้นำให้การสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพแก่ผู้ตาม

นอร์ทเฮาส์ (Northouse. 2003 : 177) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำใช้การแตกต่างความหมายไปยังลูกน้องแต่ละคนให้รับทราบข้อเท็จจริง เพื่อให้ผู้ตามเติบโตในหน้าที่การงาน ใช้กลวิธีปฏิบัติต่อผู้ตามแต่ละคนในวิถีทางที่เป็นเอกลักษณ์และแตกต่างกัน

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 121) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าคุณค่า

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

สาริตา พาทีสินธ์ (2554 : 169) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการคิดนอกกรอบของความคิดที่ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม ความยืดหยุ่นทำให้สามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมใหม่ สามารถปรับเปลี่ยนได้ไม่ตายตัว ความคิดยืดหยุ่นเป็นรูปแบบความคิดพื้นฐานที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดยืดหยุ่นเป็นส่วนช่วยเสริมคุณภาพความคิดให้ดียิ่งขึ้นเพราะคนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะไม่ปิดกั้นความรู้ ยอมรับการมีข้อมูลที่เพิ่มมากขึ้นได้ ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม ความคิดยืดหยุ่นแบ่งออกเป็นความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันทีและความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 27) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการแสดงออกถึงการคิดหาคำตอบอย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ

1. ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย
2. ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ
3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์ (2555 : 64) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท หลายทิศทาง ความคิดยืดหยุ่นมีความยืดหยุ่นทั้งความคิดและการกระทำ เป็นความสามารถในการปรับสภาพของความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที
2. ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง

ประพันธ์ศิริ สุเนารัจ (2556 : 213) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นพฤติกรรมที่สามารถ การคิดได้ไกลหลายทิศทาง หลายแง่มุม หลายรูปแบบ ในคำถามเดียวสามารถมีคำตอบหลายอย่างสามารถจัดหมวดหมู่ของความคิดได้มาและมีหลักเกณฑ์ แบ่งออกเป็น

1. ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดอย่างอิสระ
2. ความยืดหยุ่นทางการดัดแปลง

สมัชชา จันทรแสง (2558 : 8) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท และหลายทิศทางเป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์สามารถดัดแปลงความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ และปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 55) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ

1. ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
2. ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ
3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ
4. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ลูซเซียร์ และแอชชัว (Lussier and Achua. 2001 : 125) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นคือความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 122) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

ดูบริน (DuBrin. 2010 : 251) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้นำในการรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่นก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ

1. ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ
2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจน ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ กล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

การมีความคิดสร้างสรรค์

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 17) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ อย่างท้าทาย และยืดหยุ่น

นิพาดา เทวกุล (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นลักษณะความคิดสร้างสรรค์ ความคิดแบบอเนกนัย คือ การคิดหลาย ๆ แนวทาง หลาย ๆ ทางคิดให้มากที่สุดเท่าที่จะนึกได้ เป็นการมองปัญหาในแนวกว้างเหมือนกับแสงอาทิตย์ที่แผ่รัศมีออกมารอบด้านคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้น คือ

1. คนที่มีความคิดริเริ่ม คือ มีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดของคนทั่วไป
2. มีความคิดยืดหยุ่น คือ มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่หลายมุม
3. มีความคิดคล่องแคล่ว คือ สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่จำกัด

4. มีความคิดละเอียดลออ คือ การคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยายหรือแตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วรัญญา ทิวาวงษ์ (2558 : 51) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการคิด และหาแนวทางคัดเลือกระบบการณในภาวะการณต่าง ๆ มาจัดการให้เป็นแม่แบบใหม่ในการนำไปใช้งานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 57) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งทีแปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องในการคิด
3. ความยืดหยุ่นในการคิด
4. ความละเอียดลออในการคิด

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560 : 121) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบ คิดจินตนาการ สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมา ไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น
2. มีความคิดฉับไว คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม
3. มีลักษณะของความคิดใหม่ มีคุณค่า
4. ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็นประโยชน์
5. เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

แมนกลูก้า, วิทแมน และ โปสเนอร์ (Mangrulkar, Whitman and Posner. 2001 : 154)

กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการรับรู้สภาพของสังคม ความเชื่อ ค่านิยม แล้วนำสิ่งที่ได้รู้มาทำให้เป็นสิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

นีลลีย์ (Neeley. 2004 : 56) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการคิดออกไปอย่างกว้างขวาง โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 123) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

วอลลาซ และ โคแกน (Wallach and Kogan. 2010 : 18) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดโยงสัมพันธ์ คือคนที่สามารถคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

การทำงานเป็นทีม

เกศสรินทร์ ตริเดช (2552 : 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงานการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญด้วยเหตุผลและความจำเป็นเพราะลำพังคน ๆ เดียวจะทำงานให้สำเร็จได้ยาก และได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การมีส่วนร่วม
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การร่วมมือประสานงาน
5. การจัดสรรผลประโยชน์
6. การตัดสินใจร่วมกัน

ปัญญา สังขวดี และสมหมาย เทศจำ (2554 : 32) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงาน ดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย
3. การปรึกษาหารือกัน
4. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน
5. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556 : 63) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
4. การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน
5. มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ธนัญญา ประจงใจ (2557 : 5-6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อ สื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่ รวดเร็วทันเหตุการณ์ เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น

2. การร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ดำเนินการภายใต้ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ลดความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้ได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานโดยไม่มีอคติหรือแบ่งพรรคแบ่งพวก

3. การประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน กระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานไปศึกษาดูงานหรือร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และมีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างมูลค่าเพิ่มอยู่เสมอ

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ ภูมิใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

บุญธดา ทรงบุญศาสตร์ (2559 : 9) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการ

อริศขรา อุ่มสิน (2560 : 5) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์กันซึ่งจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

โกยอล (Goyal, 1993 : 232) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมว่า เป็นการทำงานประสานกัน โดยการร่วมมือร่วมใจกันของกลุ่มซึ่งสมาชิกมีความรับผิดชอบ และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ปาร์คเกอร์ (Parker. 2001 : 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คือการทำงานร่วมกัน

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson. 2003 : 435) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 124) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 8) ได้กำหนดนโยบายในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง โดยเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ และพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

2. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตรการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

3. ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ด้านโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

6. ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ดังนั้น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของได้มีการนำนโยบายดังกล่าวมาปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานและเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองสูงสุด มีความรู้และทักษะการปฏิบัติเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษา มีความเป็นผู้นำที่สามารถนำความเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ริเริ่มนวัตกรรม และวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุง สามารถแนะนำให้บุคลากรในสถานศึกษานำไปปรับใช้เพื่อ พัฒนาผู้เรียน พัฒนาคูณตนเอง ให้มีความรู้และทักษะในการทำงาน พร้อมกับมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

โด โรธีย์ (Dorothy. 2001 : Abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

เมืองเกษม (Mungkasem, 2001 : Abstract) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

โรเบิร์ต (Robert, 2005 : Abstract) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมกับ โรงเรียน พบว่า ผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขา ได้แสดงความคิดเห็น และแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจที่สำคัญ จะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาพร้อมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์

สเตอร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006 : Abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบ ไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนเองและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และ ทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

งานวิจัยในประเทศ

จักรกฤษณ์ โปคาพล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เทศบาลตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) ผู้บริหารเทศบาลตำบล มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตาม สถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่น ความมีจินตนาการ และความมี วิสัยทัศน์ ในระดับความสัมพันธ์มาก

กาญจนา ศิลา (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ สำนักงานเขตบางเขน พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน เขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 5) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงแข ขำนอก (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 1) ความมีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่ม การเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ 2) ความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็วมีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และ 3) ความมีวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร

มณฑา ศิริวงษ์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอ

องค์กรฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรศักดิ์ ปีกกระ โธ, สุรีย์มาศ สุขกสิ และอัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการ เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การปฏิบัติงานในบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีความสามารถในการ บริหารงาน ซึ่งการบริหารเป็นความสามารถทางพฤติกรรมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพ ภายใต้ระบบการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง สำหรับใช้ในการวางแผนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ และการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของ การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,861 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 33 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 102 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 201 คน แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	สถานศึกษา		สถานศึกษา	
ขนาดเล็ก	38	367	4	33
ขนาดกลาง	71	1,120	6	102
ขนาดใหญ่	59	2,206	5	201
รวม	168	3,693	15	336

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247)

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคูณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตาม ลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเท่ากับ 0.54 – 0.93

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ทราบและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองและกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)

2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe')



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
P	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degree of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

รายการ	จำนวน	
	(n = 351)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	15	4.30
ครูผู้สอน	336	95.70
รวม	351	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	37	10.50
ขนาดกลาง	108	30.80
ขนาดใหญ่	206	58.70
รวม	351	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 95.70 มีสถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ ดังตาราง 3 – 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ โดยรวมและ
รายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	จำนวน			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	4.42	0.41	4	มาก
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	0.40	2	มาก
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.43	0.42	3	มาก
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.37	0.43	5	มาก
5. การทำงานเป็นทีม	4.44	0.48	1	มาก
รวม	4.42	0.38		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การ
ทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.44$) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.43$) และการมีความยืดหยุ่น
และปรับตัว ($\bar{X} = 4.43$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์	จำนวน			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต	4.45	0.53	3	มาก
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.37	0.57	7	มาก
3. มีความคิดริเริ่มและเปลี่ยนแปลงแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง	4.42	0.60	4	มาก
4. สนับสนุนให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	4.47	0.56	2	มาก
5. กระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.38	0.63	5	มาก
6. มีความคิดไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบในการบริหารงาน	4.37	0.57	6	มาก
7. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	4.48	0.59	1	มาก
รวม	4.42	0.41		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อให้

ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.48$) สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.47$) และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	จำนวน			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน	4.36	0.63	6	มาก
2. มีการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	4.52	0.58	2	มาก
3. รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความสนใจ	4.47	0.55	3	มาก
4. สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนาอบรม เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	4.59	0.53	1	มาก
5. สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อ การเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและ ความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.39	0.60	5	มาก
6. มีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจ ข้อผิดพลาดของผู้ได้บังคับบัญชา	4.42	0.59	4	มาก
7. มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ	4.25	0.60	7	มาก
รวม	4.43	0.40		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนา อบรม เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.59$) มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.52$) และรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนใจ ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมและรายข้อ

	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	จำนวน			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.40	0.60	6	มาก
2.	ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการทำงาน ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	4.44	0.57	3	มาก
3.	สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือนุคลากร คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	4.51	0.56	1	มาก
4.	มีความสามารถประนีประนอมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน	4.42	0.59	4	มาก
5.	มีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.41	0.57	5	มาก
6.	เมื่อเผชิญกับปัญหาในการจัดการเรียนการสอน สามารถเข้าใจปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ	4.36	0.54	7	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	จำนวน			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
7. มีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผล	4.47	0.59	2	มาก
รวม	4.43	0.42		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคลากร คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.51$) มีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.47$) และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการทำงาน ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	จำนวน			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีความคิดริเริ่มนำสิ่งและวิธีการแปลกใหม่มาใช้ ในการวางแผนการปฏิบัติงานและการบริหาร จัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	4.44	0.58	2	มาก
2. ยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา นำมาใช้ประโยชน์ในการ แก้ปัญหา	4.52	0.53	1	มาก
3. ออกแบบกระบวนการ ระบุขั้นตอนการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ	4.30	0.58	6	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	จำนวน			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
4. วางแผนการดำเนินงานที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำใคร	4.21	0.63	7	มาก
5. มีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.40	0.59	3	มาก
6. สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	4.38	0.58	4	มาก
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน	4.33	0.59	5	มาก
รวม	4.37	0.43		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.52$) มีความคิดริเริ่มนำสิ่งและวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$) และมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.40$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ด้านการทำงานเป็นทีม	จำนวน			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.46	0.56	2	มาก
2. ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.49	0.56	1	มาก
3. ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ของทีมงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	4.41	0.58	6	มาก
4. มีการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาและทีมงานอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.66	7	มาก
5. มอบความไว้วางใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.44	0.61	4	มาก
6. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม	4.43	0.64	5	มาก
7. ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	4.45	0.64	3	มาก
รวม	4.44	0.48		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.49$) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.46$) และส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.45$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 9 – 10

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สถานภาพ				t	p
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	(n = 15)		(n = 336)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์	4.47	0.43	4.42	0.41	0.43	0.51
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.44	0.38	4.43	0.40	0.18	0.84
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.44	0.38	4.43	0.43	0.08	0.75
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.41	0.41	4.37	0.43	0.39	0.90
5. การทำงานเป็นทีม	4.49	0.50	4.43	0.48	0.40	0.48
รวม	4.44	0.39	4.42	0.38	0.34	0.79

* $p \leq .05$

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 9 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	SS	df	MS	F	p
1. การมีวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	0.365	2	0.183	1.06	0.35
ภายในกลุ่ม	59.861	348	0.172		
รวม	60.226	350			
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	0.323	2	0.161	1.00	0.37
ภายในกลุ่ม	56.024	348	0.161		
รวม	56.347	350			
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	0.261	2	0.131	0.73	0.48
ภายในกลุ่ม	62.412	348	0.179		
รวม	62.673	350			
4. การมีความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	0.033	2	0.016	0.09	0.91
ภายในกลุ่ม	63.513	348	0.183		
รวม	63.546	350			
5. การทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.400	2	0.200	0.86	0.42
ภายในกลุ่ม	80.557	348	0.231		
รวม	80.956	350			

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.124	2	0.062	0.42	0.66
ภายในกลุ่ม	51.049	348	0.147		
รวม	51.173	350			

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,861 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 33 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 102 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 201 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ทราบและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 95.70 มีสถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ

และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพ รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหา ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สมหมาย อัจฉอนกลอย. 2556 : 6) จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษพล อัมระนันท์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑา ศิริวงษ์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ระยอง จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติตาม นโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริม การศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 29) จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ โปดาพล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตามสถานภาพ ต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของนัยนา ชนาฤทธิ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผลการ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นของ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาของจังหวัดระยอง มีเอกภาพในเชิงนโยบาย ดำเนินการจัดการศึกษาในแต่ละระดับด้วยเป้าประสงค์เดียวกัน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา ไม่ว่าหน่วยงานทางการศึกษานั้นจะสังกัดภาครัฐ เอกชน หรือท้องถิ่น การจัดการศึกษาจะต้องให้เกิดความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง. 2559 : 41) จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นของ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข ขำนอก (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ปักการะ โธ, สุริย์มาศ สุขกสิ และอัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบในการบริหารงาน และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อเผชิญกับปัญหาในการจัดการเรียนการสอน สามารถเข้าใจและหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นได้ มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผล มีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการดำเนินงานที่แปลกใหม่ สามารถออกแบบกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความคิดสร้างสรรค์สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
2. ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาวิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. สมุทรปราการ : ชีรสาส์น.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปคาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น : คลังนานา.
- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จักรกฤษณ์ โปคาพล. (2555). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2554). การนิเทศการศึกษา. ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ดวงแข ขำนอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ชนัญญา ประจงใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงาน เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดรช. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธุมกร เจตีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นัยนา ชนาฤทธิ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิพาดา เทวกุล. (2556). ทักษะวิธีคิดแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : https://pirun.ku.ac.th/lesson1/creative_thinking.html. 20 เมษายน 2561.
- นุจรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ประพันธ์ศิริ สุเนารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- ปัญญา สังขวดี, และสมหมาย เทศงำ. (2554). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พลุ เดชะรินทร์. (29 มีนาคม 2553). “มุมมองใหม่,” กรุงเทพฯธุรกิจ. 14 (11) : 20.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑา ศิริวงษ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ค. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
ระยอง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วนิชชัย แสงหม่น. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ระยอง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วรพจน์ นิลจุ. (2554). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : อิน เฮาส์ โนว์เลจ.
- วรัญญา ทิวาวงษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษาของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมหมาย อ้าดอนกลอย. (2556). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21,” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7 (1) : 1.

- สมหมาย โอภาณี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมัชชา จันท์แสง. (2558). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สรัญญา เกิดแก้ว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สัมมา รณิษฐ์. (2553). หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำให้บริการในองค์กร : แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- สาริสา พาทีสินธ์. (2554). สูดยอดเทคนิคฝึกสมอง ไขกลยุทธสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : ไทยควอลิตีบูคส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง. (2559). แผนพัฒนาการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564. ระยอง : สำนักงานฯ.
- สุพพัชรา ชิมเจริญ. (2556). โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ป.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- สุคนธ์ สิ้นพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สิ้นพานนท์. (2555). **พัฒนาทักษะการคิดตามแนวปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เทคนิคพรีนติ้ง.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). **หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพ ฤทธิบำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ ปีกการะโต, สุรีย์มาศ สุขกสิ และอัมพวัน ประเสริฐภักดี. (2561). “การศึกษายาทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17,” *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*. 12 (1) : 118 – 124.
- อริศษรา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อลิชา โรเบิร์ตส์. (2556). **กลยุทธ์การเป็นผู้นำครองใจทุกคน**. นนทบุรี : ริงค์ บีคอนด์ บู้คส์.
- Adair, J. (2007). **Leadership for Innovation : How to Organize Team Creativity and Harvest Ideas**. London : Kogan Page.
- Basadur, M. (2008). “Leading Other to Think Innovatively Together : Creative Leadership,” *Journal of The Leadership Quarterly*. 15 (1) : 103 – 121.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, CA : SAGE.
- Bass, B.M. and Riggio, R.E. (2006). **Transformational Leadership**. 2 nd ed. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Casse, P. and Claudel, P.G. (2007). **Philosophy for Creative Leadership : How Philosophy Can Turn People into More Effective Leaders**. London : Athena Press.
- Coste, T.G. (2009). **Creative Leadership and Women**. (Online). Available : <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.html>. 29 April 2018.

- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5 th ed. New York : Harper Collins.
- Daft, R.L. (2008). **New Era of Management**. 2 nd ed. Mason, OH : Thompson South-Western.
- Dorothy, A.S. (2001). **Spiritual Intelligence : Developing Higher Consciousness**. Creative Education Foundation.
- DuBrin, A.J. (2010). **The Principles of Leadership**. 6 th ed. Toronto : Houghton Mifflin.
- Goyal, R.C. (1993). **Handbook of Hospital Personnel Management**. New Delhi : Prentice – Hall.
- Harris, A. (2009). “Creative Leadership,” **Journal of Management in Education**. 23 (1) : 9 - 11.
- Hatch, T. (2009). **The Outside - Inside Connection : Educational Leadership**. New York : McGraw - Hill.
- Johnson, D.W. and Johnson, F.P. (2003). **Joining Together : Group Theory and Group Skill**. 8 th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Krejcic, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Educational and Psychological Measurement**. New York : Minnisota University.
- Likert, R. (1993). **A Technique for the Measurement of Attitude**. Chicago : Rand Mc Nally.
- Lussier, R.N. and Achua, C.F. (2001). **Leadership : Theory Application and Skill Development**. Cincinnati Ohio : South Western Publishing.
- Mangrulkar, L., Whitman, C.V. and Posner, M. (2001). **Life Skills Approach to Child and Adolescent Health Human Development**. Washington, DC : Education Development Center.
- Maxwell. (2012). **The 5 Levels of Leadership**. New York : Center Street.
- Mungskasem, U. (2001). “The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers,” **Dissertation Abstracts International**. 23 (06) : 56 - A.
- Neeley, A. (2004). **Quality Assurance**. New York : McGraw - Hill.
- Northouse, P.G. (2003). **Leadership Theory and Practice**. 3 rd ed. California : Sage.

- Parker, G. (2001). **Team Workout : A Trainer's Sourcebook of 50 Team Building Games and Activates**. New York : AMACOM.
- Parker, J.P. and Begnaud, L.G. (2004). **Developing Creative Leadership**. Portsmouth, NH. : Teacher Ideas Press.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2003). **Organization Behavior : Concepts Controversies and Application**. New Jersey : Prentice - Hall.
- Robert. (2005). **Relationships between Measures of Leadership and School Climate**. Nevada : University of Nevada Press.
- Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership**. New York : McGraw - Hill.
- Sternberg, R.J. (2006). "Creative Leadership : It's a Decision," **Journal of Leadership**. 36 (2) : 22 - 24.
- Stoll, L. and Temperley, J. (2009). "Creative Leadership Teams," **Journal of Management in Education**. 23 (1) : 12 - 18.
- Wallach, M.A. and Kogan, N. (2010). **Modes of Thinking in Young Children**. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Yukl, G. (1994). **Theory and Research on Leadership in Organization**. California : Consulting Psychologists.
- _____. (2006). **Leadership in Organization**. 6 th ed. New Jersey : Prentice-Hall.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางอำไพ อุดมพฤษชาติ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะเยาะ เขต 2
2. นายวิสูตร อุดมพฤษชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุขไพโรวัน
จังหวัดระยอง
3. นางพิมพ์พร วงษ์มหา ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหนองคอกหมู
จังหวัดระยอง
4. ว่าที่ ร.ต.หญิงนวรรตน์ आयยืน ครูโรงเรียนชุมชนวัดหนองคอกหมู
จังหวัดระยอง
5. นางสาวพาขวัญ พันธุ์ทองดี ครูโรงเรียนบ้านชำสมอ
จังหวัดระยอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒
(นางอำพัย อุดมพฤษชาติ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวเพ็ญภา ศรีภูธร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

๒๒๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุขไพรวัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวเพ็ญภา ศรีภูธร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

๒๒๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหนองคอกหมู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวเพ็ญนภา ศรีภูธร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

๒๒๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ว่าที่ ร.ต.หญิงนวรรตน์ อายูยืน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวเพ็ญภา ศรีภูธร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๓ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๙๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

๒๒๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวพาขวัญ พันธุ์ทองดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวเพ็ญภา ศรีภูธร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๒๐๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

๒๒๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวเพ็ญภา ศรีภูธร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวเพ็ญภา ศรีภูธร นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
๒๒๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวเพ็ญภา ศรีภูธร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวเพ็ญภา ศรีภูธร เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวเพ็ญภา ศรีภูธร

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพ

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครูผู้สอน

2. ขนาดของสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)

() ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน)

() ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับทักษะการบริหารตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	มีการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จใน การจัดการศึกษา		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็นมีการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษามีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์						
1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต					
2	มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ					
3	มีความคิดริเริ่มและเปลี่ยนแปลงแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง					
4	สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ					
5	กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ					
6	มีความคิดไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบในการบริหารงาน					
7	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
8	มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน					

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
9	มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล					
10	รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนใจ					
11	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนา อบรม เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน					
12	สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อ การเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและ ความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
13	มีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจ ข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา					
14	มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ					
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว						
15	มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มี เหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดง ความ คิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
16	ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการทำงาน ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับ สถานศึกษา					

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา		มีความกล้า เด็ดเดี่ยว ในการคิดและทำ อย่างมีเหตุผล				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
17	สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคลากร คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน					
18	มีความสามารถประนีประนอมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน					
19	มีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
20	เมื่อเผชิญกับปัญหาในการจัดการเรียนการสอน สามารถเข้าใจปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ					
21	มีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผล					
การมีความคิดสร้างสรรค์						
22	มีความคิดริเริ่มนำสิ่งและวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ					
23	ยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา นำมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา					
24	ออกแบบกระบวนการ ระบุขั้นตอนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
25	วางแผนการดำเนินงานที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำใคร					
26	มีการกระตุ้นผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
27	สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์					
28	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้ำค้ำของผู้เรียน					
การทำงานเป็นทีม						
29	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน					
30	ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
31	ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ของทีมงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					
32	มีการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาและทีมงานอย่างต่อเนื่อง					
33	มอบความไว้วางใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้					
34	ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม					
35	ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม					



ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญ							
		1	2	3	4	5			
การมีวิสัยทัศน์									
1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	มีความสามารถในการวิเคราะห์ สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมาย ขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	มีความคิดริเริ่มและเปลี่ยนแปลง แนวความคิดมาสู่แนวทางการ ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเท่าทัน กับการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและ บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เกี่ยวข้อง					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้เกี่ยวข้อง							
		1	2	3	4	5			
7	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการ สร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญ กำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
8	มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลด้วยความเสมอภาคอย่างเท่า เทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	มีการมอบหมายงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถและความ เหมาะสมของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	รับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสนใจ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
11	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการ सम्มนา อบรม เพื่อสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เกี่ยวข้อง					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
12	สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุน เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับ ครูและนักเรียนในการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนตาม ความถนัดและความสนใจด้วย วิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	มีการให้เกียรติ เคารพการ ตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
14	มีการนิเทศติดตามผลการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว									
15	มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตาม ผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืน ที่ชัดเจน ในการแสดงความคิดเห็น ต่อปัญหาและความขัดแย้งที่ เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธวิธีการ ทำงาน ให้เหมาะสมกับบริบทของ องค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เกี่ยวข้อง					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
17	สนับสนุนและส่งเสริมให้ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคลากร คิด หาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ใน การพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	มีความสามารถประนีประนอม และสร้างความเข้าใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
19	มีการปรับตัวให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	เมื่อเผชิญกับปัญหาในการจัดการ เรียนการสอนสามารถเข้าใจ ปัญหา และหาแนวทางแก้ไข ปัญหานั้น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	มีความกล้าในการคิดและทำอย่าง มีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
การมีความคิดสร้างสรรค์									
22	มีความคิดริเริ่มนำสิ่งและวิธีการ แปลกใหม่มาใช้ในการวาง แผนการปฏิบัติงานและการ บริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อน ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา นำมาใช้ประโยชน์ในการ แก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		24	ออกแบบกระบวนการ ระบุ ขั้นตอนการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1			
25	วางแผนการดำเนินงานที่แปลก ใหม่ไม่ซ้ำใคร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	มีการกระตุ้นผู้ได้บังคับบัญชาให้ เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และคิดนอกกรอบในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
27	สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่ หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยง จากความรู้และประสบการณ์เดิม อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ใน การบริหารและส่งเสริมการศึกษา คั่นคว่าของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
การทำงานเป็นทีม									
29	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ กำหนดบทบาทและเป้าหมายของ การปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		30	ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1			
31	ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มี บทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็น ต่าง ๆ ของทีมงาน เพื่อให้เกิด ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	มีการวางแผนการพัฒนาการ ปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา และทีมงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	มอบความไว้วางใจให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชา ในการ ปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นใน ทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ บุคลากรยอมรับในคุณค่าของ เพื่อนร่วมทีม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
35	ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความ คิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกัน แก้ปัญหอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การมีวิสัยทัศน์		การมีความคิดสร้างสรรค์	
1.	0.56	22.	0.83
2.	0.82	23.	0.73
3.	0.68	24.	0.88
4.	0.86	25.	0.73
5.	0.63	26.	0.93
6.	0.81	27.	0.63
7.	0.54	28.	0.88
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		การทำงานเป็นทีม	
8.	0.82	29.	0.85
9.	0.62	30.	0.90
10.	0.86	31.	0.89
11.	0.75	32.	0.84
12.	0.60	33.	0.85
13.	0.59	34.	0.92
14.	0.87	35.	0.85
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว			
15.	0.73		
16.	0.90		
17.	0.71		
18.	0.90		
19.	0.77		
20.	0.88		
21.	0.78		

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง อยู่ระหว่าง
0.54 – 0.93

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เท่ากับ 0.98



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวเพ็ญภา ศรีภูธร
วัน เดือน ปีเกิด	22 พฤศจิกายน 2534
สถานที่เกิด	อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	46 หมู่ 10 ตำบลกุดคู่ อำเภอนอนสรง จังหวัดหนองบัวลำภู 39140
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ. 1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดสุขไพรวิน ตำบลกองดิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนกุดคู่พิทยาคม จังหวัดหนองบัวลำภู
พ.ศ. 2553	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกุดคู่พิทยาคม จังหวัดหนองบัวลำภู
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี