การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

THE STUDY ROLE CREATIVE LEADERSHIP THE ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE AREA 17

วิทยานิพนธ์

ของ

สุรศักดิ์ ปักการะโถ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2560

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

THE STUDY ROLE CREATIVE LEADERSHIP THE ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE AREA 17

วิทยานิพนธ์

ของ

สุรศักดิ์ ปักการะโถ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2560

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

The Study Role Creative Leadership the Administrators under
the Secondary Educational Service Area Office Area 17

สุรศักดิ์ ปักการะโถ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

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

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

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ภูวดล บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
วันที่ 4 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุรศักดิ์ ปักการะโถ. (2560). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริย์มาศ สุขกสิ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์

ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 304 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.27 - 0.77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Surasak Pakkaratho. (2017). **The Study Role Creative Leadership The Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Area 17.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Sureemas Sukkasi
Ed.D. (Educational Administration) Chairman

Associate Professor Ampawan Prasertphak
M.A. (Educational Psychology and Guidance) Member

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the roles of creative leadership of administrators under the Secondary Educational Service Office Area 17. The sample group consisted of 304 teachers who operate at schools under the supervision of the Secondary Education Service Office Area 17 and were selected by applying the tables of Krejcie and Morgan, and then proportionately randomized. They were classified by their work experience and sizes of the schools. The tools used in this research included a 5-rating scale questionnaire which had a discrimination value of between 0.27-0.77 and a reliability value of 0.95. The statistical values used to analyze the data included: percentage, average, standard deviation, t-test, One-way ANOVA analysis, and Scheffe's comparison test.

The research has found that: 1) the creative leadership roles of the administrators were at the high level overall, 2) the comparison result showed that the creative leadership roles of administrators, when classified by their work experience, showed no statistically significant difference, 3) the comparison test on the creative leadership roles of administrators, when classified by school size, overall, showed some differences with no statistical significance.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบพระคุณครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

นายสุรศักดิ์ ปักการะโถ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	ประโยชน์ของการวิจัย	3
	ขอบเขตในการวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
	สมมุติฐานในการวิจัย	7
2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	8
	ผู้นำ	9
	ความหมายของผู้นำ	9
	คุณลักษณะของผู้นำ	10
	บทบาทของผู้นำ	13
	ภาวะผู้นำ	15
	ความหมายของภาวะผู้นำ	15
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ	16
	คุณลักษณะของภาวะผู้นำ	17
	บทบาทของภาวะผู้นำ	20
	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	21
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	21
	คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	22
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	25
	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องแนวคิดของโรบินสัน (Robinson).....	26
	การมีวิสัยทัศน์	26
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	27

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	28
	การมีความคิดสร้างสรรค์	29
	การทำงานเป็นทีม	29
	การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	31
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
	งานวิจัยต่างประเทศ	32
	งานวิจัยในประเทศ	33
3	**วิธีการดำเนินวิจัย**	36
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	36
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
	การวิเคราะห์ข้อมูล	38
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4	**การวิเคราะห์ข้อมูล**	40
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	53
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	53
	วิธีดำเนินการวิจัย	53
	สรุปผลการวิจัย	54
	อภิปรายผล	55
	ข้อเสนอแนะ	57

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บรรณานุกรม 58

ภาคผนวก 64

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 65

ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย 67

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 75

ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม 81

ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 86

ประวัติย่อผู้วิจัย 89

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 36

2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา..... 41

3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน..... 42

4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้อ..... 43

5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ..... 44

6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมและรายข้อ..... 45

7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ..... 46

8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ..... 47

9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 48

ลิขสิทธิ์เอกมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 49

11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล..... 50

12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์..... 51

13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม..... 51

14 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17..... 82

15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17..... 87

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมา

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากการเติบโตของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้สังคมกลายเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการดำเนินชีวิต รวมถึงระดับการศึกษา ความต้องการของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ต้องเตรียมตัวรับมือหรือเตรียมความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการและดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบัน และอนาคตได้ ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนของประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไป สู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกัน รับผิดชอบและร่วมกันรับผลประโยชน์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ. ออนไลน์ : 2558)

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น สถานศึกษาจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน สิ่งเหล่านี้ สถานศึกษาจะต้องรับเอามาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยผู้ที่มี ความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวในการดำเนินงานของกลุ่มคน หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้อง และส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ร่วมกันของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิผล และในภาวะเช่นนี้สมรรถนะของผู้นำที่เรียกว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น อย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้นและได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่าง สามารถ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการของบุคคล ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม (กรองทิพย์ นาควิเชตร. 2552 : 8)

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็น ผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ ซึ่งกุญแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือความสามารถในการกล้านำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทาย ด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2550 : 9) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson. 2007 : 120) เป็นแนวคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพ บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจง แต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า ครูคือผู้นำโดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด มีวิสัยทัศน์ จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยี และบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีนโยบายการศึกษา เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทย สร้างโอกาสทางการศึกษา กระจายโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย โดยคำนึงถึงการสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่ประชากรทุกกลุ่ม ปฏิรูปครู ยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง ซึ่งจากสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานแบบเก่า พอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ รักษาระบบแบบอนุรักษ์นิยม ไม่คิดจะริเริ่มเปลี่ยนแปลงหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ดีกว่าด้วยตนเอง ถ้าไม่มีใครสั่งหรือไม่มีสถานการณ์บีบบังคับ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานมานาน มีทัศนคติแบบเดิม ยึดติดกับความคิดของตนเองฝ่ายเดียว

ไม่เปิดรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่ จึงนำไปสู่การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จอย่างล่าช้า (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2559 : 13)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สำหรับใช้ในการวางแผนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสารเทศให้กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ขอบเขตในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,435 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

2.2.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1) ประสบการณ์น้อย

2) ประสบการณ์มาก

2.2.2 ขนาดของสถานศึกษา

1) ขนาดเล็ก

2) ขนาดกลาง

3) ขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2.2.1 การมีวิสัยทัศน์

2.2.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

2.2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

2.2.5 การทำงานเป็นทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรม คล้อยตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในสถานศึกษาเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในสถานศึกษาให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้นประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์

เชิงนโยบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และเน้นการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็วสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขันได้

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีมงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน โดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

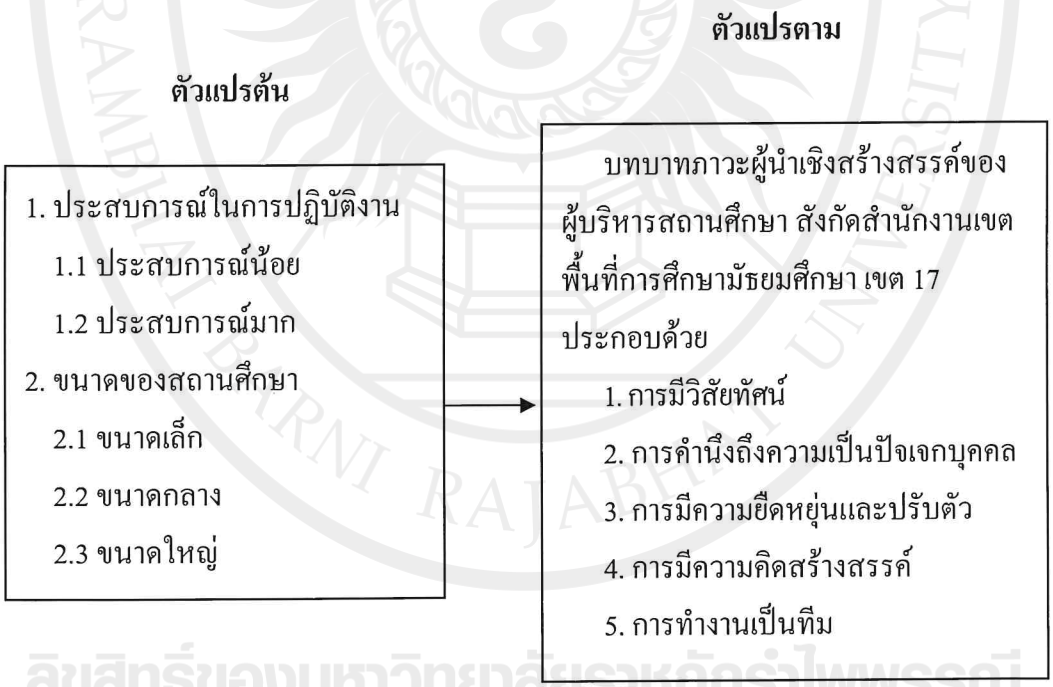
ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนน้อยกว่า 500 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 – 1,499 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสายสามัญ ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของโรบินสัน (Robinson. 2007 : 120) ดังภาพประกอบ 1



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำ ไว้ดังนี้

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550 : 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับการสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2550 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ

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

ยาเบ็น เรืองจรูญศรี (2552 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

ไอร์แลน และฮิตท์ (Ireland and Hitt. 1999 : 254) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กรและเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำทีมงานสำหรับการปฏิบัติงาน สามารถชักจูงใจและนำพาบุคคลอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดูบริน (DuBrin. 2006 : 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คุณลักษณะของผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ดังนี้

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2550 : 13) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำ จะประกอบด้วย

1. คุณลักษณะ (Trait) ได้แก่
   1.1 รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ
   1.2 มีความตื่นตัวต่อสภาวะแวดล้อมทางสังคม
   1.3 มีความทะเยอทะยานสูง
   1.4 มีความน่าเชื่อถือและสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ได้
   1.5 มีลักษณะประนีประนอม
   1.6 มีความเด็ดขาด
   1.7 ลูกน้องสามารถพึ่งพาได้
   1.8 เป็นผู้ทรงอำนาจ
   1.9 มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความคิดมาก
   1.10 มีความมั่นใจในตนเองสูง
   1.11 เผชิญหน้ากับเหตุการณ์ซึ่งมีความยุ่งยาก
   1.12 สามารถรับผิดชอบสูง
2. ทักษะ (Skill) ได้แก่
   2.1 มีความเฉลียวฉลาด
   2.2 มีทักษะในการคิด
   2.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
   2.4 มีทักษะในเชิงการพูด รู้จักผูกมิตรไมตรี
   2.5 มีวาทะศิลป์ มีทักษะทางการพูด
   2.6 มีความรู้เกี่ยวกับงาน
   2.7 มีทักษะในการจัดการอย่างเป็นระบบ
   2.8 มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น
   2.9 มีทักษะทางสังคมสูง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 14) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย

1. ลักษณะทางกาย
2. ภูมิหลังทางสังคม
3. สติปัญญาความรู้ความสามารถ

4. บุคลิกภาพ

ยาเบ็น เรืองจรูญศรี (2552 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ไว้ดังนี้

1. มีความรู้

2. มีความคิดสร้างสรรค์

3. มีความกล้าหาญและเด็ดขาด

4. มีมนุษยสัมพันธ์

5. มีความยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต

6. มีความอดทน

7. มีความตื่นตัวและเตรียมพร้อม

8. มีความภักดี

9. มีความสงบ เสงี่ยม ไม่ถือตัว

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

1. ศึกษานโยบายวัตถุประสงค์ของโครงการให้กระจ่างชัด รู้ซึ้งถึงอำนาจหน้าที่และพันธกิจในหน่วยงานที่ตนเองดูแลรับผิดชอบอยู่

2. ดำเนินการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับทุกฝ่ายทุกแผนกในองค์การเพื่อการนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3. ควบคุม ดูแล และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานให้เป็นไปตามเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ

4. ต้องมาศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอในโลกยุคสารสนเทศ

5. ต้องจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารระบบเปิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ต้องรู้จักใช้คนที่เหมาะสมกับงาน

7. ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต

8. มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานเสมอหน้ากัน

9. ต้องเป็นคนตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบ

10. ต้องรู้จักพิจารณาลำดับความสาคัญของงาน งานด่วนต้องรีบทำก่อน

11. ต้องเป็นผู้มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

12. มีความขยันขันแข็งในการทำงาน รักงานและอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่การงานด้วยความเต็มใจ

13. จงยกย่องชมเชยผู้กระทำดี และควรทำต่อหน้าผู้อื่นเมื่อมีโอกาส

14. จงตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดอย่างเงียบ ๆ อย่าให้ใครได้ยิน

15. ต้องแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ความก้าวหน้าของเขาขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของเขามากกว่าสิ่งอื่นใด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

16. ต้องให้เกียรติผู้ที่เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการไว้ อย่าเอาความคิดเห็นหรือวิธีการที่ผู้อื่นเสนอว่าเป็นของตน

17. มีจิตใจมั่นคงในการวินิจฉัยสั่งการด้วยความรับผิดชอบ

18. ต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

19. ต้องมาอบรมให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน

20. ต้องเป็นคนดีความคิดริเริ่มมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มด้วย

21. ต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และหาทางปรับปรุงงานของหน่วยงานของตนอยู่เสมอ

22. ต้องเป็นคนใจกว้าง และมีใจหนักแน่นต่อ สภาพการณ์และคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร

23. อยากเป็นคนหูเบาต้องฟังความคิดเห็นทุกด้านก่อนแล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการแต่อย่าเมินต่อข่าวลือหรือคำบอกเล่า

24. ต้องเป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด เมื่อเกิดความผิดพลาดในการวางแผนและปฏิบัติงาน

25. ต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา

สต๊อกดิลล์ (Stogdill. 1974 : 62) กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำ มีดังนี้

1. มีเชาวน์ปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดอ่านที่เฉียบแหลม

2. มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า รักการแสวงหาความรู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการหรือในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่เสมอทำให้มีความรู้กว้างขวางและทันสมัย

3. เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ มีความเข้าใจในงานที่ทำโดยศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอจนสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นได้

4. มีส่วนร่วมในกิจกรรมและงานสังคม ไม่เก็บตัว กระตือรือร้นที่จะร่วมที่กิจกรรมทางสังคมกับกลุ่ม สามารถเข้ากับคนทุกชั้นได้โดยไม่เคอะเขิน มีมารยาทสังคมที่ดี

5. มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมอยู่ในระดับเดียวกันหรือดีกว่ากลุ่ม ไม่เป็นผู้มีหนี้สินจนทำให้ฐานะตำแหน่งทางสังคมด้อยลง

6. ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนทุกระดับได้ดีโดยปราศจากอาการหวาดกลัวเคอะเขิน มีจิตวิทยาในการสนทนา ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้และเป็นผู้มีมารยาททางสังคมที่ดี

7. มีความคิดริเริ่ม สามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีจินตนาการที่จะสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้

8. มีความอดทนต่อความยากลำบาก สามารถทนต่องานหนัก ยุ่งยากและทนต่อปัญหารอบด้าน โดยไม่เสียกำลังใจ

9. รู้วิธีการทำงานให้ได้ผล รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องในงานที่ทำอย่างชัดเจนและสามารถทำให้งานเสร็จได้เร็วมีคุณภาพ

10. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจในขอบเขตความสามารถของตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานที่สำเร็จ

11. มีความตื่นตัวและสามารถคาดการณ์ข้างหน้าได้เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและว่องไวและสามารถวิเคราะห์คาดการณ์ข้างหน้าได้ถูกต้องแม่นยำ

12. ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวก ร่วมประสานงานให้บริการต่าง ๆ เป็นต้น

13. เป็นผู้ที่มีชื่อเสียง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปโดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่การงาน

14. มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ใหม่ เป็นผู้ที่มีนิสัยรักการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดผลดีต่อหมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์ดัดแปลงสิ่งต่าง ๆให้เกิดคุณค่า

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี มีหลักการสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งถือว่าหัวใจสำคัญของความสำเร็จ หากผู้บริหารหรือผู้นำสามารถแสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำของตนได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดีก็จะทำให้งานสำเร็จลุล่วง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บทบาทของผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำ ไว้ดังนี้

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550 : 15) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ

13. ผู้นำในฐานะบิดา

14. ผู้นำในฐานะรับผิดชอบแทน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 10) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำไว้ ดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน ต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2. ผู้ปฏิบัติภาระกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม ต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่มการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

วุฒิชัย คำเสมอ (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำ ประกอบด้วย

1. การกำหนดทิศทาง

2. การจัดการระบบการทำงาน

3. การมอบอำนาจ

4. แบบอย่างการเป็นผู้นำ

สัมมา รธนิตย์ (2556 : 17) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์

2. เป็นนักพูดที่ดี

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง

4. การสอนงาน

5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้

6. แสดงบทบาททำงานเป็นทีม

7. สามารถแก้ปญั หาด้านเทคนิคได้

8. การประกอบการ

สมุทร ชำนาญ (2557 : 20) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำที่สำคัญมีดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2. ผู้ปฏิบัติภาระกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม จะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

สรุปว่า บทบาทผู้นำ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ของผู้นำที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจากมวลชนให้เป็นผู้มีอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือเลือกวิธีการดำเนินงานหรือกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ

ภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552 : 171) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้นโน้มน้าว จูงใจ ผู้ตามให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นาวี (2557 : 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัย อำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน

สมุทร ชำนาญ (2557 : 51) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือสมาชิกในองค์การที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

สต๊อกดิลล์ (Stogdill. 1974 : 411) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 392) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้อยตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

จิติมา วรรณศรี (2553 : 9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำช่วยดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้เพื่อกระตุ้นชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ภาวะผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยการชักจูงใจโน้มน้าวประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีและร่วมฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

3. ช่วยชักจูงโน้มน้าวให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถ ศักยภาพเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ซึ่งย่อมเกิดจากการที่บุคลากรยอมรับความศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญภาวะคับขันที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่พิจารณาอย่างรอบคอบระมัดระวังในการตัดสินใจหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556 : 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพราะเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย ต้องเป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้า ต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคคลในองค์การได้คล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงใจบุคคลในองค์การคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวม

สัมมา รธนิตย์ (2556 : 27) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การมี 4 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางขององค์การ คือ ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดทิศทางระยะยาว

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. การรวมใจคน คือ ความสามารถในการสื่อสารที่ทำความเข้าใจเรื่องทิศทางให้ผู้ร่วมงานรับรู้เข้าใจและยอมรับในความถูกต้องของวิสัยทัศน์ และกุศโลบายที่ผู้นำมีต่อองค์การ

3. การจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ความสามารถในการกระตุ้น เพื่อส่งเสริมกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น

4. การสร้างค่านิยมที่เหมาะสม คือ การประพฤติปฏิบัติในค่านิยมที่เหมาะสมใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณค่าของมนุษย์

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

ราซิก และสแวนสัน (Razik and Swanson. 2001 : 317) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การคิดอุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและผู้นำจะกระทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้นำจะมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 393) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคม และมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่า ในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาทของสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์การเป็นหลัก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพราะภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 28) กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. มีความถนัดในการเป็นผู้นำ และลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2. มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

3. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและมีจรรยาบรรณ

5. มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

6. บริหารโดยเน้นสภาพปัญหาและความต้องการเป็นที่ตั้ง

7. บริหารงานเชิงรุก

8. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

9. มุ่งผลประโยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่ตั้ง

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

1. คุณลักษณะเฉพาะทางกาย (Physical Traits) คือ รูปร่าง น้ำหนัก สุขภาพแข็งแรง

2. สติปัญญา (Intelligence) ความเฉลียวฉลาด

3. คุณลักษณะเฉพาะทางบุคลิกภาพ (Personality Traits) คือ ความสามารถมุ่งผลสำเร็จมีความรับผิดชอบทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีสถานภาพทางสังคม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557 : 14) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ ดังนี้

1. ผู้นำกำหนดทิศทางและแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการทบทวนให้เห็นว่าอะไรคือสิ่งที่สำคัญ และทำไมสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติจึงนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้นำสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ

3. ผู้นำชอบการลงมือปฏิบัติและการกล้าเสี่ยง หมายความว่า ผู้นำชอบทำงานเชิงรุกและพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

4. ผู้นำเป็นผู้ให้ความหวัง ทั้งในเชิงของรูปธรรมและสัญลักษณ์ เพื่อเสริมแรงมีความเชื่อว่าความสำเร็จจะได้รับการบรรลุในที่สุด

ยุคล์ (Yukl. 1994 : 178) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย

1.1 ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี

1.2 มีความไวต่อการสภาพแวดล้อม

1.3 มีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่นความสำเร็จ

1.4 ชอบทำงานเชิงรุก

1.5 สามารถทำงานร่วมมือกับคนอื่นได้

1.6 มีความสามารถด้านการตัดสินใจ

1.7 เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้

1.8 ครอบงำความคิดคนอื่นได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.9 มีพลังในตัวสูง

1.10 มีความยืนหยัดในการทำงาน

1.10 มีความเชื่อมั่นในตนเอง

1.11 มีความอดทนต่อแรงกดดันรอบข้าง

1.12 มีความรับผิดชอบ

2. คุณลักษณะด้านทักษะของผู้นำ ประกอบด้วย

2.1 มีความเฉลียวฉลาด

2.2 มีทักษะในการคิด

2.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.4 มียุทธ์วิธีแบบการทูต

2.5 มีความรู้ในงาน

2.6 มีความสามารถในการพูด

2.7 มีทักษะทางการบริหาร

2.8 มีทักษะการจูงใจ

2.9 มีทักษะทางสังคม

ดูบริน (Dubrin. 2006 : 90) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่น
2. น่าไว้วางใจ
3. มีลักษณะโดดเด่นจนครอบงำคนอื่นได้
4. กล้าแสดงออก
5. การแสดงออกเชิงรุกที่เหมาะสม
6. ความมั่นคงทางอารมณ์
7. ความกระตือรือร้น
8. อารมณ์ขัน
9. มีความอบอุ่น โอบอ้อมอารี
10. อดทนต่อความตึงเครียด
11. รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทบาทของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาท ดังนี้คือ

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

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้นำยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้

3. การมอบอำนาจ หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน

4. การสร้างตัวแบบ ผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะกับความรู้ความสามารถ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 17) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำ มีดังนี้

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

8. การประกอบการ

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556 : 31) กล่าวว่า บทบาทภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้แห่งตน

2. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านแบบแผนความคิดอ่าน

3. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ของทีม

5. บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาท ดังนี้

1. การกำหนดแนวทางหลัก

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล

3. การมอบอำนาจ

4. การสร้างตัวแบบ

สรุปว่า บทบาทของภาวะผู้นำ เป็นการแสดงออกโดยอิสระที่มีผลดีต่อผู้อื่นหรือสังคม เช่น การตัดสินใจ การจูงใจให้คนทำงาน การแสดงออกทางความคิด การพูด พฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม เพื่อให้ผู้อื่นได้รับจากความสำเร็จในอนาคต

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

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

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

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

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

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

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

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

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการกล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

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

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

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 215) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องอาศัยคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถทางเชาวน์ปัญญา บุคลิกภาพ และมีความรักในงานและมีประสบการณ์ในงาน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 : 35) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 10 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

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

ดูบริน (Dubrin. 2006 : 89) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมความคิด

2. มีความสามารถทางเชาวน์ปัญญา เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผลการมีเชาวน์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสร้างสรรค์แต่อย่างใดแต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มีนิสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดหรือมักจะคิดว่างานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ

3. มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวดื้อยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเสมอเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ

4. เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่าพวกตนมีบางสิ่งที่ซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

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

แฮร์ริส (Harris. 2009 : 130) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

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

2. มีจินตนาการ เป็นคุณสมบัติติดตัวที่จะช่วยให้นักสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ช่วยให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่รูปแบบใหม่

3. เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น เป็นคุณสมบัติที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสื่อสารและการโฆษณา นักโฆษณาที่สามารถเอาใจของตนเองไปรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีความสามารถในการเอาความรู้สึกของผู้อื่นมาเป็นความรู้สึกของตนเองได้ดี คุณสมบัตินี้สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานสื่อสารของตนได้เป็นอย่างดี

4. มีความกระตือรือร้น เป็นคุณสมบัติสำคัญของนักสร้างสรรค์ เพราะความกระตือรือร้นเป็นแรงผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นหล่อหลอมกับจินตนาการ ทำให้นักสร้างสรรค์แสวงหาแนวทางใหม่ หรือความสัมพันธ์ครั้งใหม่

5. มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ นักสร้างสรรค์จะมีลักษณะยอมรับความคิดที่แปลกและใหม่ ไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่า ๆ

สรุปได้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอยทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของพวกเรามีความรู้ มีความสามารถทางเชาวน์ปัญญา มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา เป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับ ตนเอง มีความอยากรู้

อยากเห็น มีจินตนาการ เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความกระตือรือร้น มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ และจะมีลักษณะยอมรับความคิดแปลกใหม่ ไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่า ๆ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552 : 128) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมกันปฏิติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดีงาม ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

พสุ เดชะรินทร์ (2553 : 35) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. มีความคิดสร้างสรรค์
2. มีการปรับกระบวนการในกำรทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นมากขึ้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 : 50) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. มีทักษะการคิดวิเคราะห์
2. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. มีจินตนาการ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (ม.ป.ป. : 37) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย

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

สเติร์นเบิร์ก (Sternberg. 2006 : 80) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้แก่

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

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 120) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

5. การทำงานเป็นทีม

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

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องแนวคิดของโรบินสัน (Robinson)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson) ใน 5 องค์ประกอบมีดังนี้

การมีวิสัยทัศน์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 24) กล่าวว่า เป็นจินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ไพโรจน์ บาลัน (2551 : 34) กล่าวว่า เป็นภาพที่ชัดเจนในอนาคตประกอบไปด้วยความท้าทาย ความมุ่งเน้น และความชัดเจน

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

เสน่ห์ จุ้ยโต (2552 : 50) กล่าวว่า เป็นการฉายภาพ มองภาพ คิดเชิงจินตนาการในอนาคต

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553 : 42) กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคต

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

รัสเซลล์ (Russell. 2001 : 39) กล่าวว่า เป็นจินตนาการ และภาพในอนาคตที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

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

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จโดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 18) ได้กำหนดนโยบายโดยการที่ผู้นำมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

ปริญญา ตันสกุล (2550 : 5) กล่าวว่าเป็นเสมือนตัวแทนของผู้นำ ซึ่งพยายามจัดบรรยากาศเพื่อสนับสนุนในการจะรับฟังอย่างตั้งอกตั้งใจ ถึงความต้องการของผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยผู้นำแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกซ้อมและที่ปรึกษา ในขณะเดียวกันก็พยายามช่วยให้ผู้ตามพบกับความจริงอย่างเต็มที่ โดยมุ่งเน้นไปที่การบรรลุผลความสำเร็จของกลุ่มสมาชิก มากกว่าจะกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเอง

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

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

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สร้างสรรค์บรรยากาศ ของความอบอุ่นและความคุ้นเคย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังปัญหาเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

ยุคล์ (Yukl. 1994 : 325) กล่าวว่า การยอมรับความต้องการของผู้ตาม และเป็นสิ่งที่ช่วยปลุกเร้า กระตุ้น สนับสนุน และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความพยายามที่พัฒนาประสบการณ์ของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่น มอบหมายงานที่ท้าทายให้เพื่อความรับผิดชอบช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ผู้ตามจะทำนอกเหนือจากที่คาดหวัง เพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 121) กล่าวว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และเน้นการพัฒนาช่วยเหลือ

การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551 : 31) กล่าวว่า เป็นการกระทำที่หลากหลายมิติหลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ การปรับตัวตามสถานการณ์ การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และความสามารถในการกระทำที่หลายมิติ

พิบูล ทีปะปาล และธนวัฒน ทีปะปาล (2552 : 25) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา

สุพานี สฤษฎวานิช (2552 : 11) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความมีอิสระจะไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมีปฏิกิริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 45) กล่าวว่า เป็นการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ

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

อนุชา โสมาบุตร (2556 : ออนไลน์) กล่าวว่า เป็นเทคนิคในการปรับตัวประกอบด้วย การเรียนรู้งาน การเรียนรู้คน การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ การเรียนรู้สภาพแวดล้อมและปัญหาและการเรียนรู้สถานการณ์

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

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

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการแสดงออกของผู้บริหารในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

การมีความคิดสร้างสรรค์

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

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

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

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

ตอบสนองเป็นความคิดเชิงจิตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

สมประสงค์ โกศลบุญ (2554 : 30) กล่าวว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดการทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ซึ่งประกอบด้วยความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดลออในการคิด

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (ม.ป.ป. : 21) กล่าวว่า เป็นการกระตุ้น ส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบและท้าทาย

เอ็ดเวิร์ด (Edward . 1972 : 105) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการมองหาทางเลือกหลายทิศทาง โดยการคิดอย่างรอบด้าน คลอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึก ตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อย หรือแปลกไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 123) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิต ในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุหรือเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลิตผลที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

สรุปได้ว่า การความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็วสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขันสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี

การทำงานเป็นทีม

ทิศนา แขมมณี (2550 : 16) กล่าวว่า เป็นการที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดกันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550 : 11) กล่าวว่า เป็นการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม

เรณู เชื้อสะอาด (2551 : 10) กล่าวว่า การที่บุคคลตั้งแต่สองคนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันและ

ทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดิเรก วรรณเศียร (2552 : 4) กล่าวว่า คือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

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

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

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

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

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีมงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

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

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องนั่นคือเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีแผนและโครงการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่องอย่างชัดเจน 5) มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา 6) มีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ 7) การบริหารแบ่งเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2559 : 13)

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

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

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

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

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

งานวิจัยในประเทศ

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

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

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

นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

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

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

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

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่ม การเปลี่ยนแปลงงาน โดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ 2) ความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็วมีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ทั้งตั้งไว้ เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เหมาะกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สำหรับใช้ในการวางแผนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาตนเอง ให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,435 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	259	55
ขนาดกลาง	515	109
ขนาดใหญ่	661	140
รวม	1,435	304

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังต่อไปนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 77)

5 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก

3 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย

1 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

3. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

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

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำ

แบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเท่ากับ 0.27 - 0.77

6. แบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 77) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา โดยหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 77)

4.50 - 5.00 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Sheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)

2. ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

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

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

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Sheffe')

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$	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 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน (n = 304)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	120	39.50
ประสบการณ์มาก	184	60.50
รวม	304	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนน้อยกว่า 500 คน)	55	18.00
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,499 คน)	109	35.90
ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)	140	46.10
รวม	304	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 และครูผู้สอนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 ขนาดกลาง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และขนาดเล็ก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	n = 304			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.41	0.57	1	มาก
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.33	0.49	2	มาก
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.08	0.67	3	มาก
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.77	0.59	5	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.94	0.47	4	มาก
รวม	4.11	0.33		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X} = 4.41$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X} = 4.33$) และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\overline{X} = 4.08$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์	n = 304			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ	4.46	0.65	1	มาก
2. ระบุวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.45	0.74	2	มาก
3. สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา	4.40	0.69	5	มาก
4. วิเคราะห์เชิงนโยบายเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	4.43	0.78	4	มาก
5. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.45	0.76	3	มาก
6. กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	4.30	0.99	7	มาก
7. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยม	4.38	0.84	6	มาก
รวม	4.41	0.57		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยลำดับ 3 ลำดับ คือ วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.46) ระบุวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.45) และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.45)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	n = 304			
		S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.12	1.28	7	มาก
2. รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ	4.43	0.89	2	มาก
3. มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ	4.31	0.99	5	มาก
4. มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วมที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ	4.39	0.58	3	มาก
5. สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.45	0.62	1	มาก
6. สร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน	4.27	0.57	6	มาก
7. ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง	4.35	0.77	3	มาก
รวม	4.33	0.49		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($\overline{X} = 4.45$) รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ ($\overline{X} = 4.43$) และติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X} = 4.35$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	n = 304			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีความมั่นใจในตนเอง ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.44	0.66	1	มาก
2. มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.06	1.04	4	มาก
3. ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.18	0.83	2	มาก
4. เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.87	1.33	7	มาก
5. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่เครียดกับงาน	4.15	0.97	3	มาก
6. สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	1.06	5	มาก
7. มีความเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ที่สามารถพัฒนาได้	3.89	0.80	6	มาก
รวม	4.08	0.67		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีความมั่นใจในตนเอง ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ($\overline{X} = 4.44$) ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.18) และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่เครียดกับงานมีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.15)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	n = 304			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	3.75	0.81	5	มาก
2. กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ	3.73	0.83	6	มาก
3. มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว	3.94	0.80	1	มาก
4. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน	3.79	0.73	3	มาก
5. สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย	3.65	0.79	7	มาก
6. มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ	3.81	0.89	2	มาก
7. มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี	3.76	0.86	4	มาก
รวม	3.77	0.59		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.94)มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ($\overline{X}$ = 3.81) สามารถตัดสินใจที่รอบคอบ แก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน ($\overline{X}$ = 3.79)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 304			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.71	0.76	5	ปานกลาง
2. มีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	3.68	0.69	6	ปานกลาง
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.64	1	มาก
4. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลาย	4.03	0.72	3	มาก
5. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีบทบาทเป็นผู้วิเคราะห์ ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงาน	3.66	0.69	7	มาก
6. ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.22	0.65	2	มาก
7. มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	4.02	0.71	4	มาก
รวม	3.94	0.47		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X} = 4.24$) ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\overline{X} = 4.22$) และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลาย ($\overline{X} = 4.03$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 9 - 13

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	ประสบการณ์น้อย (n = 120)		ประสบการณ์มาก (n = 184)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.21	0.52	4.54	0.57	4.98	0.00*
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.34	0.45	4.33	0.53	0.11	0.91
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.12	0.59	4.06	0.71	0.78	0.43
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.97	0.62	3.65	0.53	4.73	0.00*
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.10	0.46	3.83	0.45	5.00	0.00*
รวม	4.15	0.29	4.08	0.35	1.70	0.09

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	1.146	2	0.57	1.72	0.18
ภายในกลุ่ม	100.082	301	0.33		
รวม	108.53	303			
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2.57	2	1.28	5.31	0.00*
ภายในกลุ่ม	73.08	301	0.24		
รวม	75.53	303			
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.27	0.76
ภายในกลุ่ม	136.43	301	0.45		
รวม	136.68	303			
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	9.29	2	4.64	14.39	0.00*
ภายในกลุ่ม	97.14	301	0.32		
รวม	106.43	303			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	3.16	2	1.58	7.31	0.00*
ภายในกลุ่ม	65.03	301	0.2		
รวม	68.19	303			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	1.28	0.27
ภายในกลุ่ม	32.98	301	0.11		
รวม	33.26	303			

* $p \leq .05$

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

จากตาราง 10 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.16	4.43	4.32
ขนาดเล็ก	4.16	-	-0.27*	-0.16*
ขนาดกลาง	4.43	-	-	0.11
ขนาดใหญ่	4.32	-	-	-

$* p \leq .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาสถานศึกษากลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.15	3.69	3.69
ขนาดเล็ก	4.15	-	0.46*	0.46*
ขนาดกลาง	3.69	-	-	0.00
ขนาดใหญ่	3.69	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 12 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าสถานศึกษากลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ขนาดของสถานศึกษา	$\overline{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.12	3.96	3.84
ขนาดเล็ก	4.12	-	0.01*	0.28*
ขนาดกลาง	3.96	-	-	0.12*
ขนาดใหญ่	3.84	-	-	-

* $p \leq .05$

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 13 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่า สถานศึกษากลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,435 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคร์ท (Likert's)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา โดยหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Sheffe')

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลของครูผู้สอน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 และ

ครูผู้สอนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 ขนาดกลาง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และขนาดเล็ก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

2. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

3.1 บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังต่อไปนี้

1. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองปรับเปลี่ยนแนวความคิด ปรับตัวให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน และด้วยสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้บริหารงานสอดคล้องกับแนวนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาครูผู้สอนและบุคคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน จัดประชุม อบรมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น (บุญช่วย สายราม. 2557 : 15) จึงทำให้บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

อาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาได้มีการจัดอบรมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรวมถึงบุคลากรเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มเติมความรู้ และเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้พัฒนาขึ้น ประกอบกับในปัจจุบันเทคโนโลยีสนเทศและการสื่อสารที่รวดเร็ว และทันสมัย ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยสามารถเข้าถึงสื่อและองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายทุกที่ ทุกเวลา ซึ่งเป็นการเปิดโลกทัศน์ทางความคิดอันส่งผลให้มีแนวคิด มุมมองในการพิจารณา วินิจฉัย เรื่องราว หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกับผู้ที่ประสบการณ์มาก (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 10) ดังนั้นจึงทำให้บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับงานวิจัยจักรกฤษณ์ โพดาพล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา ชนาฤทธิ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและความคาดหวังของชุมชนโรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวโน้มการจัดการเรียนการสอนตามแนวนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวเดียวกันทั้งหมดประเทศทั้งด้านการพัฒนา การบริหารงาน กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารทุกคนจึงปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยยึดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพเป้าหมายของสถานศึกษาและตามเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ

(กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 10) จากองค์ประกอบต่าง ๆ จึงทำให้บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข ขำนอก (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพ สำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดัง ต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรให้มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบและคิดสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรให้มีบทบาทเป็นผู้วิเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในทีมและมีความเชื่อมั่นในทีมงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ เพื่อจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากร โดยเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากร มีความเข้าใจความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคลที่สามารถพัฒนาได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา.** สมุทรปราการ : ธีรสาส์นพับลิวเซอร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ : ที.เอส.บี. โปรดักส์.

กาญจนา ศิลา. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพ สำนักงานเขตบางเขน.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (ม.ป.ป.). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ Creative Leadership.** กรุงเทพฯ : ซัคเซสมีเดีย.

_____. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา.** ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. (การศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). **สุดยอดภาวะผู้นำ: Super Leadership.** กรุงเทพฯ : ซัคเซส มีเดีย.

_____. (2553). **การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking).** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ซัคเซสมีเดีย.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2555). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.

จิติมา วรรณศรี. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.** พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554). **ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล : ปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย.** กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ดวงแข ขำนอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ดิเรก วรรณเศียร. (2552). "รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้." **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.** 2(2) : 1-4

ทิศนา แขมมณี. (2550). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรม SPSS.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : วี อินเตอร์ปริ้น.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

_____. (2554). **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2550). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กเพรส.

_____. (2556). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

นัยนา ชนาฤทธิ์. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญช่วย สายราม. (2557). **ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่.** มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประคอง สุคนธจิตต์. (2551). **การทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). **การพัฒนาการคิด.** กรุงเทพฯ : 1991 เทคนิคพริ้นติ้ง.

ปริญญา ตันสกุล. (2550). **ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). **ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม.** กรุงเทพฯ : อนิเมทกรุ๊ป.

พสุ เดชะรินทร์. (29 มีนาคม 2553). "มุมมองใหม่," **กรุงเทพธุรกิจ**. 14(11) : 20.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). **องค์การ และการบริหารจัดการ.** นนทบุรี: ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์.

พิบูล ทีปะปาล และ ธนวัฒน ทีปะปาล. (2552). **การเป็นผู้ประกอบการ.** กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพโรจน์ บาลัน. (2551). **ทักษะการบริหารทีม.** กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี : มนตรี.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : วี เจ พริ้นติ้ง.

ยาเบ็น เรืองจรูญศรี. (2552). **ความหมายของผู้นำ.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://www.kroobannok.com/blog/20427. 18 มีนาคม 2560.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรณู เชื้อสะอาด. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.

ลัทธกฤต ณ สงขลา. (2552). **สร้างลูกน้องให้เป็นผู้ช่วย สร้างผู้ช่วยให้เป็นมือขวา : ทักษะของหัวหน้าระดับมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ : ไพลินบุ๊คเน็ต.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). **การทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วินิจ เกตุขำ. (1 เมษายน 2552). "การสร้างทีมเพื่อความสำเร็จของงาน." **วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์.** 14 (1) : 69-82.

วิมล จันทร์แก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล.** ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

_____. (2557). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.** กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

วุฒิชัย คำเสมอ. (2555). **บทบาทผู้นำ.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://gotoknow.org/blog/poonarm/326141. 18 มีนาคม 2560.

สมประสงค์ โกศลบุญ. (2554). **Creativity & Innovation ความคิดสร้างสรรค์ และกระบวนการแปรความคิดไปสู่นวัตกรรม.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิเพื่อสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สมุทร ชำนาญ. (2557). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง : พี.เอส. การพิมพ์.

สัมมา รธนิตย์. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). **ภาวะผู้นำใฝ่บริการในองค์การ: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คลังนานาวิทยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2559). **ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2559.** จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564).** (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://www.sukhothai.go.th/mainredcross/7I.pdf. 27 มกราคม 2560.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส.** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิก.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). **หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุพานี สฤษฎวานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ปัญญามหาชน.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). **วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่.** นนทบุรี : พับลิเคชั่นส์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2551). **การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อนุชา โสมาบุตร. (2556). **ทักษะชีวิตและงานอาชีพ สำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา https://teacherweekly.wordpress.com/2013/09/25/life-and-career-skills. 27 มกราคม 2560.

อเนก ตรีภูมิ. (2550). **ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://www.thaiteachers.tv/abstract_comment.php?id=60. 27 มกราคม 2560.

Dorothy, A. S. (2001) "Creative Leadership of Executive Education for Senior and Middle-Level (CEOs) in The United States." **Harvard Business Review.** 2(4) : 211-227.

Dubrin, A. J. (2006). **Leadership.** 2 nd ed. Asia Pacific Edition. Boston : Houghton Mufflin Company.

Edward, D. B. (1972). **Creative Thinking.** Singapore: McGraw - Hill.

Harris, A. (2009). "Creative Leadership." **Journal of Management in Education.** 23(1) : 9-11.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administrations Theory Research and Practice.** 6 th ed. New York : McGraw - Hill.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Ireland, R.D. and Hitt, M.A. (1999). "Achieving and Manintaining Strategic Compettiveness in the 21st Century: the Role of Strategic Leadership". **Academy of Management Excutive.** 13(1) : 43-57.

Johnson, D.W. and Johnson, F.P. (2003). **Joining Together : Group Theory and Group Skill.** 8 th ed. Boston : Allyn and Bacon.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (January 1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Educational and Psychological Measurement.** 30(3) : 607-610.

Mungkasem, U. (2001). "The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers," **Dissertation Abstracts International,** 15 (2) : 80.

Palus, C.J. and Horth, D.M. (2005). **The Leader's Edge: Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges**. San Francisco: Jossey Bass.

Razik, A. and Swanson, D. (2001). **Swanson Fundamental Concepts of Educational Leadership.** 2 nd ed. New Jersey : Merrill Prentice Hall International.

Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership.** New York : McGraw-Hill.

Russell, R.N. (2001). **Effective Leadership.** 3 rd ed. Sydney: Thomsom South-Western.

Sternberg, R. J. (2006). "Creative Leadership: It's a Decision." **Journal of Leadership.** 36(2) : 22-24.

Stogdill, M.R. (1974). **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research.** New York. : The Free Press.

Yukl, G. (1994). **Theory and Research on Leadership in Organization**. California : Consulting Psychologists.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร. พิทยุตม์ กงกุล	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. นายประชง วัฒนชัย	ผู้อำนวยการโรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
3. นายพิริยะ เอกปิยะกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนตราษตระการคุณ จังหวัดตราด
4. นางกชกร มิ่มกระโทก	ครูโรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
5. นางสุภาภรณ์ ทวีผล	ครูโรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม (จงจินต์รุจิรวงศ์อุปถัมภ์) จังหวัดตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.พิทยุตม์ กงกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ ปักการะโถ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายประชง วัฒนชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ ปักการะโถ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพิริยะ เอกปิยะกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ ปักการะโถ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางกชกร มิ่มกระโทก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ ปักการะโถ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสุภาภรณ์ ทวีผล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ ปักการะโถ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๐๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ ปักการะโถ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสุรศักดิ์ ปักการะโถ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๘๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ ปักการะโถ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายสุรศักดิ์ ปักการะโถ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด และนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายสุรศักดิ์ ปักการะโถ
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงเติมข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านและเขียนเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าข้อความ

1. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ..... ปี

2. ขนาดของสถานศึกษา

( ) ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนน้อยกว่า 500 คน)

( ) ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน)

( ) ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความ ต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ มีให้ตรงกับระดับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

5 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก

3 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย

1 หมายถึง มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	**การมีวิสัยทัศน์** วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ					
2	ระบุวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา					
4	วิเคราะห์เชิงนโยบายเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน					
5	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
6	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์					
7	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยม					
8	**การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
9	รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ					
10	มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ					
11	มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วมที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ					
12	สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
13	สร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน					
14	ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง					
15	**การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว** มีความมั่นใจในตนเอง ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
16	มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
17	ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
18	เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง					
19	สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่เครียดกับงาน					
20	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
21	มีความเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ที่สามารถพัฒนาได้					
22	**การมีความคิดสร้างสรรค์** มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ					
23	กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
24	มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว					
25	สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน					
27	มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ					
28	มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี					
29	**การทำงานเป็นทีม** กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
30	มีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้					
31	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
32	มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลาย					
33	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีบทบาทเป็นผู้วิเคราะห์ ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงาน					
34	ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
35	มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมีวิสัยทัศน์									
1.	วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ระบุวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	วิเคราะห์เชิงนโยบายเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
8.	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
10.	มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วมที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
13.	สร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14.	ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว									
15.	มีความมั่นใจในตนเอง ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
17.	ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
19.	สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่เครียดกับงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	มีความเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ที่สามารถพัฒนาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การมีความคิดสร้างสรรค์									
22.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25.	สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การทำงานเป็นทีม									
29.	กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	มีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32.	มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีบทบาทเป็นผู้วิเคราะห์ ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก จ
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการมีวิสัยทัศน์		**ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์**	
1.	0.27	22.	0.76
2.	0.70	23.	0.56
3.	0.66	24.	0.52
4.	0.76	25.	0.47
5.	0.59	26.	0.75
6.	0.52	27.	0.61
7.	0.47	28.	0.68
ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		**ด้านการทำงานเป็นทีม**	
8.	0.77	29.	0.52
9.	0.63	30.	0.57
10.	0.47	31.	0.73
11.	0.70	32.	0.60
12.	0.66	33.	0.52
13.	0.76	34.	0.46
14.	0.59	35.	0.69
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว			
15.	0.52		
16.	0.47		
17.	0.77		
18.	0.63		
19.	0.68		
20.	0.68		
21.	0.66		

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ระหว่าง 0.27 - 0.77

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เท่ากับ 0.95

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายสุรศักดิ์ ปักการะโถ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2515
สถานที่เกิด	จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	11 ถนนเทศบาล 1 ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ. 2
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนศรียานุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2530	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหนองหงส์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2533	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2537	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี