



บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

THE ROLE OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOLS  
UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2563

บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

THE ROLE OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOLS  
UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



วิทยานิพนธ์  
ของ  
สุรศักดิ์ เต็มวงษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2563



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

The Role of Creative Leadership of School Administrators in Schools

under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office

ผู้รศักดิ์ เล็กวงษ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายดา ประเสริฐภักดิ์)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาส สุขกสิ)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.กวนดล บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผู้ช่วยอธิการบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวรร)

วันที่ 17 เดือน กรกฎาคม ค.ศ. 2563

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร  
การศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียมาศ สุขกลี

ประธานกรรมการ

กศ.ค. (การบริหารการศึกษา)

รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี

กรรมการ

ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)

### บทคัดย่อ

การพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกได้อย่างเหมาะสมขึ้นอยู่กับ  
ภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งแสดงออกถึงความกล้าหาญในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายใหม่ ๆ  
ผู้นำที่มีความคิดนอกกรอบ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มองโลกในแง่บวก และเชื่อมั่นในศักยภาพ  
ของตนเองสามารถช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ  
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่  
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน  
331 คน ซึ่งได้จากตารางเทียบของเครจซี่และมอร์แกน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น  
ตามสัดส่วน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำ  
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จันทบุรี ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.24 - 0.78  
และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก  
2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาท

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการ  
พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ  
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : บทบาท, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Surasak Lekwong. (2020). **The Role of Creative Leadership of School Administrators in Schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

**Thesis Advisors**

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

**Abstract**

School development appropriate with external circumstances requires administrators' leadership that is characterized by the courage to face new challenging changes. Leaders who are fulfilled with the out - of - the - box thinking, continuous learning, positive thinking, and self - confidence in capability, contribute to successful school administration as a desired goal. The purposes of this research were to study and compare the role of creative leadership of school administrators in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, classified by working experience and school size. The sample used in this research was a group of 331 administrators and teachers under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, resulting from Krejcie and Morgan's comparison table and proportionate stratified random sampling method. The research instrument was a questionnaire for the role of creative leadership of school administrators in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office. The instrument for collecting data was a five - rating scale questionnaire with a discrimination range of between 0.24 and 0.78, attached to its reliability of 0.95. The data was analyzed by: percentage, arithmetic mean, standard deviation, t - test, and one - way analysis of variance.

The result showed that: 1) the role of creative leadership of school administrators in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office in overall and specific aspects reached a high level, 2) the role of creative leadership of school administrators in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, overall and in specific aspects classified by work experience, had insignificant differences statistically, and 3) the role of creative leadership of

school administrators in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, in overall and specific aspects classified by school size, had insignificant differences statistically. The administrators' roles of creative leadership can be useful to school development efficiently through formulating learners' quality - oriented vision, initiating creative and innovative thinking, and assisting peers' teamwork.

**Keywords:** Role, Creative leadership, Primary school administrator



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำ  
แก้ไขข้อบกพร่องจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขภักดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ  
เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม  
ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอ  
ขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จันทบุรี ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การ  
สนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมุติฐานในการวิจัย.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ผู้นำ.....	8
ความหมายของผู้นำ.....	8
บทบาทของผู้นำ.....	10
ภาวะผู้นำ.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	11
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	12
บทบาทของภาวะผู้นำ.....	14
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	16
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	16
คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	17
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	19
นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน... งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24 26
งานวิจัยต่างประเทศ.....	26
งานวิจัยในประเทศ.....	26

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 30
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 30
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 31
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 32
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 32
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 33
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 35
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 35
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 35
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 36
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 46
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 46
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 46
	สรุปผลการวิจัย..... 48
	อภิปรายผล..... 48
	ข้อเสนอแนะ..... 51
	บรรณานุกรม..... 52
	ภาคผนวก..... 58
	ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ..... 59
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย..... 61
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 69
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม..... 76

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	81
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	84



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	31
2	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา.....	36
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	37
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	38
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ.....	39
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	40
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมและรายข้อ.....	41
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ.....	42
9	ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	43
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	44

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี.....	77
12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	82

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 7



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาบุคคลต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้มนุษย์รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่อาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ โดยเน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพด้านสังคม คุณภาพที่มีความเที่ยงธรรม มั่นคง โปร่งใส ประชาชนมีสิทธิ เสรีภาพ เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ทุกคนในสังคมมีความใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้อยู่เสมอ การปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สองที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2551 : 143) การปฏิรูปการศึกษานั้น มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็น บุคคลที่สำคัญมีวิสัยทัศน์ สามารถวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามในทุก ๆ ด้าน จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร และการสอนเทคโนโลยี ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครูต้องอาศัย บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันที่สำคัญก็คือต้องอาศัยหลักการแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องถูกทิศทาง อันเป็นบทบาทหน้าที่ ที่สำคัญของผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555 ก : 38)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นการแสดงออกของผู้หน้าที่ตอบสนองความต้องการ ของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมายโดยการสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจส่งเสริมและแนะนำกระบวนการภายในองค์กรเพื่อที่จะ

ทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ได้ดีมากขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพงานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกระดับ ทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับ โลก หรือระดับท้องถิ่น ผู้นำเปรียบเสมือนจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทน และต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่วิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2556 : 31) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณซึ่งกุญแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการกล้านำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทาย ด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2551 : 9)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจง แต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคคลต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า ครูคือ ผู้นำโดยมีครูใหญ่คือผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย (Robinson. 2007 : 120) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตลอดจนสามารถ

ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์. ออนไลน์. 2553)

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้มีความสำคัญในการบริหารในสถานศึกษา และเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงาน ของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบปัญหาบางประการเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง การทำงานมีอุปสรรค การแก้ไขปัญหายุ่งยากซับซ้อนล่าช้า บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2561 : 23) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ อย่างแน่นอน การทำงานใด ๆ ที่จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ตัวผู้นำของหน่วยงานหรือสถานศึกษานั้น ๆ มีความสำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถบริหารจัดการและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค การดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการศึกษาและการใช้ทรัพยากรที่หามาได้ อย่างคุ้มค่า (Robbins. 2001 : 42)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อทำให้ทราบข้อมูลของสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

### ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,217 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน

#### ตัวแปรที่ศึกษา

##### 1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1.1.1 ประสบการณ์น้อย

1.1.2 ประสบการณ์มาก

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย

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

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือเป็นผู้นำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นหรือสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในสถานศึกษาเพื่อที่จะทำใ้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในสถานศึกษาให้มีความคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความรวดเร็วสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

4. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับตัวตามสถานการณ์

ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมี โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านจัดการเรียนการสอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เริ่มปฏิบัติราชการ โดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ได้แก่

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน น้อยกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

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

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของโรบินสัน (Robinson, 2007 : 120) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมุติฐานในการวิจัย

1. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ
  - 1.1 ความหมายของผู้นำ
  - 1.2 บทบาทของผู้นำ
2. ภาวะผู้นำ
  - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 2.3 บทบาทของภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 3.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
    - 3.3.1 การมีวิสัยทัศน์
    - 3.3.2 การมีความคิดสร้างสรรค์
    - 3.3.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
    - 3.3.4 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
    - 3.3.5 การทำงานเป็นทีม
4. นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

#### ผู้นำ

##### ความหมายของผู้นำ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2551 : 24) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง ผู้ใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมาย หรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายกลุ่มหรือองค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวิราช (2552 : 1) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานในองค์กร ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร (2553 : 37 - 38) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง ผู้นำคือผู้ที่มียุทธศาสตร์เด่นเป็นพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มชนขององค์กรนั้น หรือเป็นผู้ที่มีศิลปะหรือกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคน และกระตุ้นให้คนร่วมมือหรือปฏิบัติงานให้สำเร็จสู่เป้าหมายของกลุ่มได้

วิเชียร วิทย์อุดม (2553 : 3) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง ผู้นำเป็นเพียงบุคคลที่ยอมรับหรือยกย่องให้เป็น หัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของเขาในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งยอมรับในตัวของเขา เช่น เป็นคนกล้า มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาฉลาด หลีกแหลมกว่าคนอื่น แต่ตรงกันข้ามอาจจะไม่มีลักษณะของความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำก็ได้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 179) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือกาเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะสั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ฮัลปิน (Halpin. 1996 : 199) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง

1. บุคคลผู้มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
2. บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น
3. บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทำงานที่ทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดหมายที่วางไว้

4. บุคคลหนึ่งซึ่งได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ

5. บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน

เทอร์รี่ (Terry. 1997 : 76) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง ผู้ที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง อาจได้มาโดยการเลือกตั้ง การแต่งตั้งเป็นทางการหรือไม่มีตำแหน่งเป็นทางการก็ได้ หน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องโดยพฤติกรรมของผู้นำนั้นมีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคลอื่นในการที่จะจงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการหรือคำสั่งของตนเองให้ร่วม

ดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ด้วยความเต็มใจ สามารถสร้างแรงจูงใจที่จะกระตุ้นหรือสร้างพลังร่วมกันในการทำงานหรือเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### บทบาทของผู้นำ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 10) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำ มีดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน ต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์คนกลุ่มใหญ่ และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความรักสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม ต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่มการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

วุฒิชัย คำเสมอ (ออนไลน์. 2555) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำ ประกอบด้วย

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

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556 : 17) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำ มีดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์
2. เป็นนักพูดที่ดี
3. เป็นนักเจรจาต่อรอง
4. การสอนงาน
5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้
6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม
7. สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านเทคนิคได้
8. การประกอบการ

แบร์ และคณะ (Beare and et al. 1989 : 176) กล่าวว่า ผู้นำ ต้องให้ความสนใจภาวะผู้นำในสองมิติ คือ มิติด้านความสำเร็จในภาระงานที่ถืออยู่และมิติการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำ เป็นผู้ที่รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกันได้ ทำงานร่วมกันได้ เป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในกลุ่ม ปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงด้วยกระบวนการวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

### ภาวะผู้นำ

#### ความหมายของภาวะผู้นำ

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551 : 122) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงใจให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ธร สุทธราษฎร์ (2551 : 326) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคล อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

การดี อนันต์นารี (2551 : 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 113) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกิริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

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

ยุกต์ (Yukl. 1989 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม และกระบวนการรักษาสภาพกลุ่ม และวัฒนธรรมของกลุ่ม

คูบริน (DuBrin. 2007 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตน ที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้าง วิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิด รวมถึงการแสวงหาวิธีการ หรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

#### ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 77 - 78) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้ หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่ง มารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกัน ในหลายเรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่าง ในเรื่องดังกล่าว มาอยู่รวมกัน ในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้ง ในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารประสาน หรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอม หรือประสาน ประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัด เชื่อมโยงให้ สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้อง มีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงาน ตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมิน การปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหาร ขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับเกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นว่าผู้บริหาร ไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เลิศยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือภาวะที่อาจ กระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาพ เช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง สภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพเพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

จิตติมา วรณศรี (2553 : 9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำช่วยดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้เพื่อกระตุ้นชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ภาวะผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยการจูงใจโน้มน้าว ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีและร่วมฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า
3. ช่วยชักจูงโน้มน้าวให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถ ศักยภาพเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ซึ่งย่อมเกิดจากการที่บุคลากรยอมรับความศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร
4. เป็นหลักยึดให้แกบุคลากรเมื่อนักงานเผชิญกับภาวะคับขันที่อาจจะกระทบถึงความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาอย่างรอบคอบระมัดระวังในการตัดสินใจ หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556 : 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพราะเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย ต้องเป็นผู้นำองค์กรให้ก้าวหน้า ต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคคลในองค์กรได้คล้อยตาม เพื่อหาความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงใจบุคคลในองค์กรคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557 : 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงาน องค์กรใดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานปัจจัยสำคัญที่สุดคือผู้นำ ถ้าองค์กรได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีแต่ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำไม่มีประสิทธิภาพจะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว

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

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีคุณลักษณะ ความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

#### บทบาทของภาวะผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 17) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำ มีดังนี้

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

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556 : 31) กล่าวว่า บทบาทภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

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

ชัยเสถียร พรหมศิริ (2557 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาท ดังนี้

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

เนชวิก (Knezevich, 1984 : 73 - 74) ได้กำหนดบทบาทของภาวะผู้นำไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำในงานของสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามได้

3. บทบาทเป็นนักวางแผน หมายถึง เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ หมายถึง เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง เป็นผู้ที่กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน หมายถึง เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานในสถานศึกษา
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร หมายถึง เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง หมายถึง เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลและกลุ่มในสถานศึกษา
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา หมายถึง เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน หมายถึง เป็นผู้นำในการจัดการระบบงาน และการพัฒนาสถานศึกษา
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน หมายถึง เป็นผู้นำด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นผู้สรรหา ตัดเลือกครูรักษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร หมายถึง เป็นผู้นำทรัพยากรด้านต่าง ๆ ทั้งทรัพย์สิน สิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล หมายถึง เป็นผู้นำการประเมินผลการทำงาน และโครงการของสถานศึกษา
16. บทบาทเป็นประธานในพิธี หมายถึง เป็นผู้นำทางด้านการจัดงาน และพิธีการของหน่วยงานทั้งในและนอกสถานศึกษา
17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานนั้น ๆ

สรุปได้ว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้วางแผน ผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ตัดสินใจ ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เป็นนักจัดองค์การ

และผู้จัดการความเปลี่ยนแปลง ผู้แก้ปัญหาและผู้แก้ความขัดแย้ง เป็นผู้บริหารทรัพยากร ผู้ประเมินผล นอกจากบทบาทในสถานศึกษาแล้วผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีบทบาทในด้านการมีภาวะผู้นำ ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกสถานศึกษาอีกด้วย

### ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

#### ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

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

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2553 : 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการใน โลกแห่งอนาคตโดยการคิด ไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทายทุกยุค ทุกสมัย จะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ตั้งมา มีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

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

สุรศักดิ์ ปีกการะโถ (2560 : 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุนและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กร เพื่อที่จะทำใหบุคคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงาน ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ได้ดีมากขึ้น

พาลัส และฮอร์ธ (Palus and Horth. 2005 : 81) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในปัจจุบัน โดยใส่ใจที่จะเข้าใจ สถานการณ์ที่ซับซ้อนนั้น รู้จักดึงศักยภาพส่วนตัวของทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กรหรือชุมชน มาเป็นพลังกลุ่มในการจัดการสิ่งต่าง ๆ มีการให้ข้อมูลข่าวสาร เสนอความคิดเห็นและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักการริเริ่มความคิดที่ผ่านการตรวจสอบและทดสอบอย่างอิสระ และรู้จักการใช้ กระบวนการของการเรียนรู้อย่างเป็นสาระบันเทิง เพื่อค้นหาความคิดใหม่ ๆ และรู้จักสังเคราะห์ ทุกเนื้อหาและการกระทำที่ปรากฏ

แฮร์ริส (Harris. 2009 : 120) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อ ประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น สนับสนุนที่จะทำให้บุคลากรกล้าคิด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

#### คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 215) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องอาศัยคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถทางเชาว์ปัญญา บุคลิกภาพ และความรักในงาน และมีประสบการณ์ในงาน

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2553 : 35) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 10 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีการวิเคราะห์เป้าหมาย ภายใต้กรอบของสังคมไทยในปัจจุบัน
2. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์
4. เข้าใจวัฒนธรรม
5. การวางกลยุทธ์
6. ต้องสร้างความเข้มแข็งในองค์กร
7. ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ
8. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
9. ไม่ยอมแพ้
10. ยึดหลักความสำเร็จของงานคือ ความสำเร็จของพวกเขา

สุรศักดิ์ บั๊กกระโถ (2560 : 24) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอยทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยึดหลักความสำเร็จของงานคือ ความสำเร็จของพวกเขา มีความรู้ความสามารถทางเชาว์ปัญญา มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา เป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง มีความอยากรู้ อยากเห็น มีจินตนาการ เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความกระตือรือร้น มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่และจะมีลักษณะยอมรับความคิดแปลกใหม่ ไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่า ๆ

ดูบริน (DuBrin, 2006 : 89) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ไขปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวคิด และการสรุป รวบรวมความคิด

2. มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวม ทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญา ไหวพริบที่สูงผิดปกติ ไม่ได้เป็นตัวกำหนดความคิดสร้างสรรค์แต่อย่างใด คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้น จะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มิניสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่ สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดหรือมักจะคิดว่างานที่เกี่ยวข้องกับ การค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ

3. มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตนเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตนเอง จะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยน ความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวดีที่ยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมี ความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเสมอเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ

4. เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่า พวกตนมีบางสิ่งที่ซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

5. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบ พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็ก ก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัว ที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เมื่อเด็ก พวกนี้เติบโตขึ้น สภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็น นักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิดแสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตนเองอย่างมาก

แฮร์ริส (Harris, 2009 : 130) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานสำคัญที่นักสร้างสรรค์เป็นผู้สนใจ สิ่งต่าง ๆ รอบตัวทุกเรื่อง ชอบแสวงหาความรู้ ชอบอ่าน ชอบเปิดรับต่อสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการ สะสมวัตถุดิบสำหรับงานสร้างสรรค์ และนำไปสู่การค้นหาสิ่งใหม่ ๆ

2. มีจินตนาการ เป็นคุณสมบัติติดตัวที่จะช่วยให้นักสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ ช่วยให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่รูปแบบใหม่

3. เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น เป็นคุณสมบัติที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสื่อสารและการโฆษณา นักโฆษณาที่สามารถเอาใจของตนเองไปรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีความสามารถในการเอาความรู้สึกของผู้อื่นมาเป็นความรู้สึกของตนเองได้ดี คุณสมบัตินี้สามารถนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงานสื่อสารของตนเองได้เป็นอย่างดี

4. มีความกระตือรือร้น เป็นคุณสมบัติสำคัญของนักสร้างสรรค์ เพราะความกระตือรือร้นเป็นแรงผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นหล่อหลอมกับจินตนาการ ทำให้นักสร้างสรรค์แสวงหาแนวทางใหม่ หรือความสัมพันธ์ครั้งใหม่

5. มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ นักสร้างสรรค์จะมีลักษณะยอมรับความคิดที่แปลกและใหม่ ไม่ยึดติดกับความเคยชินเก่า ๆ

สรุปได้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีความคิดบวก คิดในเชิงสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็นในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เป็นคนที่ชอบพบปะผู้คนชอบสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับเรื่องเดิม ๆ

#### องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson) ประกอบด้วย

##### 1. การมีวิสัยทัศน์

ไพโรจน์ บาลัน (2551 : 34) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นภาพที่ชัดเจนในอนาคต ประกอบไปด้วยความท้าทาย ความมุ่งมั่น และความชัดเจน

ลัททกฤษ ฌ สงขลา (2552 : 29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นภาพในอนาคตขององค์กรที่พึงปรารถนาซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการ ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ภาพนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อขององค์กร

เสนห์ จุ้ยโต (2552 : 50) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการฉายภาพ มองภาพ คิดเชิงจินตนาการในอนาคต

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553 : 42) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคต

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555 ก : 41) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ในอนาคตที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิด ในหัวใจของผู้คนเป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ ความสร้างสรรค์แสดงถึงแรงบันดาลใจ

รัสเซลล์ (Russell, 2001 : 39) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นจินตนาการ และภาพ  
ในอนาคตที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

โรบินสัน (Robinson, 2007 : 120) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ ต้องประกอบไปด้วย  
ตัวบ่งชี้การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องเตรียม  
และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารมากที่สุด

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งสู่คุณภาพ  
ผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา  
มีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ  
ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

## 2. การมีความคิดสร้างสรรค์

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552 : 34) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถ  
ในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่อง  
ซึ่งประกอบด้วย ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความคิดริเริ่ม

ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน (2553 : 50) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการคิด เพื่อให้  
ค้นพบสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่สิ่งที่แปลกแตกต่างจากเดิม

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554 : 41) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถ  
ของสมองที่คิดได้กว้างไกล แง่มุมของการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้  
เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองของความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่  
หรือการแก้ไขปัญหาทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

สมประสงค์ โกศลบุญ (2554 : 30) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถ  
ของบุคคลในการคิด การทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจาก  
ความรู้และประสบการณ์เดิม ซึ่งประกอบด้วยความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดในการคิด

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 21) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการกระตุ้น  
ส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบและทำทนาย

เอ็ดเวิร์ด (Edward, 1972 : 105) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถ  
ในการมองหาทางเลือกหลายทิศทางโดยการคิดอย่างรอบด้าน คลอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึก  
ตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ซึ่งอาจต่างไปจากแนวคิดเดิมบ้างเล็กน้อย หรือแปลกไป  
จนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

โรบินสัน (Robinson, 2007 : 123) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรม  
ที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิด

ที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุหรือเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความรวดเร็วสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง

### 3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551: 10) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งให้คำแนะนำ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 19) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ยอมรับในความสามารถดูแลเอาใจใส่สนองตอบความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคนสร้างสรรค์บรรยากาศ ของความอบอุ่นและความคุ้นเคย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังปัญหาเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

สัมมา ราชนิธิย์ (2556 : 115) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

สุรศักดิ์ ปักการะ โธ (2560 : 27) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และเน้นการพัฒนาช่วยเหลือ

ยุกต์ (Yukl. 1994 : 325) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการยอมรับความต้องการของผู้ตาม และเป็นสิ่งที่ช่วยปลุกเร้า กระตุ้น สนับสนุน และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความพยายามที่พัฒนาประสบการณ์ของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่น มอบหมายงาน

ที่ท้าทายให้เพื่อความรับผิดชอบ ช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ผู้ตามจะทำนอกเหนือจากที่คาดหวัง เพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 121) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้ดีกว่าตนเองมีคุณค่า

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

#### 4. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551 : 11) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการกระทำที่หลากหลายมิติหลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ การปรับตัวตามสถานการณ์ การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

พิบูล ทีปะปาล และธนวิวัฒน์ ทีปะปาล (2552 : 25) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลากหลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการได้ตลอดเวลา

สุพานี สฤญฎ์วานิช (2552 : 1) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ เป็นความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความมีอิสระจะไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความอิสระในการคิดและการกระทำ มักจะมีปฏิริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 ข : 45) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ

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

ดูบริน (DuBrin, 2006 : 120) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวต่างสถานการณ์ และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

โรบินสัน (Robinson, 2007 : 122) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

#### 5. การทำงานเป็นทีม

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551 : 23) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการที่กลุ่มบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารงานกันมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

เรณู เชื้อสะอาด (2551 : 10) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการที่บุคคลตั้งแต่สองคนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างรวมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดิเรก วรรณเสียร (2552 : 4) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

วินิจ เกตุขำ (2552 : 69) กล่าวว่า การที่สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สุรศักดิ์ ปักการะโธ (2560 : 31) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

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

โรบินสัน (Robinson. 2007 : 124) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่มของบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่ทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน

### นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีวิธีการบริหารและจัดการอย่างไรที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทুমเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดการองค์กร มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสม ศักยภาพและบุคลิกธรรม สอดรับกับภาระและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 2 - 3) ดังนี้

1. เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

2. เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท รวมถึงเด็กพิการและด้อยโอกาสมีความรู้และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กัน ไปโดยเฉพาะทักษะการอ่านเขียน และการคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูงและโลกของการทำงาน

3. เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะ และกระบวนการเรียนการสอน ประกอบไปด้วย มาตรฐาน และการประเมินหลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

4. ยกกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ

5. เร่งสร้างระบบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรคุณภาพที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและมาตรฐานได้เป็นอย่างดี

6. เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจนเป็นสถานศึกษาคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล

7. สร้างระบบการควบคุมการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีข้อมูลสารสนเทศและข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนอย่างพร้อมบริบูรณ์ และมีนโยบายการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

8. สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน เร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ปรับปรุงระบบของโรงเรียนให้เป็นแบบร่วมคิด ร่วมทำ การมีส่วนร่วมและการประสานงานสามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น

9. เร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะจูงใจ แรงบันดาลใจ และความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่

10. มุ่งสร้างพลเมืองดีที่ตื่นตัว อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้และทำให้การศึกษานำการแก้ปัญหาสำคัญของสังคม

11. ทุ่มมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาล่าช้า และโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับ การศึกษาที่มีคุณภาพ

บทบาทภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ ดังนั้นบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารงานให้มีคุณภาพ สิ่งสำคัญที่สุดคือ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ต้องพัฒนาตนเองมีความเป็นผู้นำ ต้องนำความเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ริเริ่ม นวัตกรรม และวิธีการมาพัฒนา

ปรับปรุง สามารถแนะนำให้นักลกรในสถานศึกษานำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนพัฒนาครู และบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการทำงาน พร้อมกับมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา คุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน นโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการการบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

โดโรธี (Dorothy, 2001 : 10) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารการศึกษา ระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้ วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า มียุทธศาสตร์ 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้น ให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจ ในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับ การเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

มองคาซัม (Mugkasem, 2001 : 54) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ ผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถ ในการปรับตัว

สเตอร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006 : 15) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ ความคิดของตน และของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคน มีเป้าหมายร่วมกัน

#### งานวิจัยในประเทศ

จักรกฤษณ์ โปคาพล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เทศบาลตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) ผู้บริหารเทศบาลตำบล มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตาม สถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวม

และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่น ความมีจินตนาการ และความมีวิสัยทัศน์ ในระดับมาก

วิมล จันทรแก้ว (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิด สร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กาญจนา ศิลา (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ สำนักงานเขตบางเขน พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จารินี สิทธิชัย (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา

เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศของโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกในระดับสูง

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

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม สถานศึกษา และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงแข ข่านอก (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรศักดิ์ ปีกกระ โถ และคณะ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) บทบาท ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประเภทการ ณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาท ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เหมาะกับสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษานั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อใช้ในการ คิดวิเคราะห์ วางแผน และหาวิธีการมาพัฒนา ปรับปรุง ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับกระบวนการ บริหารจัดการและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนา สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

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

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,217 คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 41 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 226 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 45 คน ดังตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
	สถานศึกษา		สถานศึกษา	
ขนาดเล็ก	76	359	8	41
ขนาดกลาง	100	1,279	10	226
ขนาดใหญ่	11	392	1	45
รวม	187	2,030	19	312

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการศึกษาระดับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557 : 65)

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

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ
2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเท่ากับ 0.24 - 0.78

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2557 : 65) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.95

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2557 : 65)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เปรียบเทียบตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

##### สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

### สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe)



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระดับปริญญาโทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
ตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์  
ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	
	(n = 331)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	153	46.20
ประสบการณ์มาก	178	53.80
รวม	331	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 120 คน)	49	14.80
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน)	236	71.30
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	46	13.90
รวม	331	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีประสบการณ์น้อย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 เป็นครูผู้มีประสบการณ์มาก จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม  
และรายด้าน

บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	n = 331			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.39	0.24	5	มาก
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.42	0.24	4	มาก
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	0.27	2	มาก
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.56	0.23	1	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.25	3	มาก
รวม	4.47	0.08		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ( $\bar{X} = 4.56$ ) ด้านการคำนึงถึง  
ปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.45$ ) และด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.42$ )

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์  
โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์	n = 331			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนด นโยบาย	4.41	0.49	3	มาก
2. วิสัยทัศน์มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.32	0.47	6	มาก
3. สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา	4.38	0.49	4	มาก
4. มีการวิเคราะห์เชิงนโยบายเพื่อเป้าหมายที่ชัดเจน	4.49	0.50	2	มาก
5. กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงาน	4.50	0.50	1	มาก
6. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน	4.36	0.48	5	มาก
7. มีความเชื่อมั่นเป็นแบบอย่างต่อการทำงาน ที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง	4.27	0.44	7	มาก
รวม	4.39	0.24		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปน้อยสามลำดับแรก คือ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.50$ )  
มีการวิเคราะห์เชิงนโยบายเพื่อเป้าหมายที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.49$ ) และวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา  
เพื่อกำหนดนโยบาย ( $\bar{X} = 4.41$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์  
โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์		n = 331			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	4.41	0.49	7	มาก
2.	มีความคล่องแคล่วในการคิด การทำงาน ด้วยความรวดเร็ว	4.47	0.50	5	มาก
3.	กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่	4.50	0.51	4	มาก
4.	กล้าคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดความคิดเดิมๆ	4.52	0.50	3	มากที่สุด
5.	สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง	4.66	0.47	2	มากที่สุด
6.	มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี	4.42	0.49	6	มาก
7.	มีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วและรอบคอบ	4.69	0.47	1	มากที่สุด
รวม		4.52	0.24		มากที่สุด

จากตาราง 5 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์  
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก  
เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ มีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วและรอบคอบ  
( $\bar{X} = 4.69$ ) สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.66$ ) และกล้าคิดนอกกรอบ  
โดยไม่ยึดติดความคิดเดิมๆ ( $\bar{X} = 4.52$ )

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการคำนึงถึง  
ความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	n = 331			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค	4.74	0.44	1	มากที่สุด
2. มอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความถนัดของบุคคล	4.34	0.65	5	มาก
3. มีการอบรม สอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากร	4.21	0.57	6	มาก
4. มีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้การเป็น ครูมืออาชีพ	4.18	0.99	7	มาก
5. สร้างแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี	4.54	0.59	3	มากที่สุด
6. สร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องและส่งเสริม การเรียนรู้	4.39	0.49	4	มาก
7. ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	4.74	0.44	2	มากที่สุด
รวม	4.45	0.27		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก  
เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค  
( $\bar{X} = 4.74$ ) ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.74$ ) และสร้างแหล่งเรียนรู้  
และเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 4.54$ )

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีความยืดหยุ่น  
และปรับตัว โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	n = 331			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.68	0.49	2	มากที่สุด
2. มีความชำนาญใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล หรือสารสนเทศ เพื่อพัฒนางานหรือการเรียนรู้	4.75	0.44	1	มากที่สุด
3. สามารถปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบการทำงาน ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.51	0.50	6	มากที่สุด
4. รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะ จากบุคคลอื่น	4.36	0.51	7	มาก
5. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.53	0.55	5	มากที่สุด
6. คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.55	0.52	3	มากที่สุด
7. สามารถเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล	4.54	0.54	4	มากที่สุด
รวม	4.56	0.23		มากที่สุด

จากตาราง 7 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีความยืดหยุ่น  
และปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่  
อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ มีความชำนาญใช้  
เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลหรือสารสนเทศ เพื่อพัฒนางานหรือการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.75$ ) สามารถ  
ปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ( $\bar{X} = 4.68$ ) และคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน  
( $\bar{X} = 4.55$ )

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม  
 โดยรวมและรายข้อ

ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 331			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.31	0.46	6	มาก
2. ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.49	0.50	4	มาก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.56	0.59	1	มากที่สุด
4. มีทักษะในการติดต่อสื่อสารภายในทีมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.50	3	มาก
5. มีความเชื่อมั่น และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน	4.34	0.47	5	มาก
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีเวลาพบปะ พูดคุยกัน	4.51	0.50	2	มากที่สุด
7. มีการพัฒนาบุคลากร ทีมงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	4.27	0.58	7	มาก
รวม	4.42	0.25		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.56$ ) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีเวลาพบปะ พูดคุยกัน ( $\bar{X} = 4.51$ ) และมีทักษะในการติดต่อสื่อสารภายในทีมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.50$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 9 - 10

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	ประสบการณ์น้อย (n = 153)		ประสบการณ์มาก (n = 178)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.38	0.22	4.40	0.25	-0.53	0.21
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.52	0.25	4.52	0.23	-0.04	0.28
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.45	0.28	4.45	0.27	0.04	0.77
4. ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	4.55	0.24	4.56	0.22	-0.36	0.21
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.25	4.43	0.25	-0.12	0.61
รวม	4.47	0.08	4.47	0.08	-0.56	0.86

\*p ≤ .05

จากตาราง 9 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของ  
สถานศึกษา

บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.71	0.49
ภายในกลุ่ม	18.23	328	0.06		
รวม	18.30	330			
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.51	0.60
ภายในกลุ่ม	18.50	328	0.06		
รวม	18.55	330			
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.04	0.15	0.86
ภายในกลุ่ม	24.75	328	0.08		
รวม	24.77	330			
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.16	0.85
ภายในกลุ่ม	17.15	328	0.05		
รวม	17.16	330			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.07	0.93
ภายในกลุ่ม	20.25	328	0.06		
รวม	20.26	330			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	1.07	0.34
ภายในกลุ่ม	2.27	328	0.01		
รวม	2.28	330			

\* $p \leq .05$

จากตาราง 10 แสดงว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา  
เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,217 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 41 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 226 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 45 คน

##### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบทบาทการศึกษภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ  
2. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2557 : 65)

4. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

5. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีประสบการณ์น้อย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 เป็นครูผู้มีประสบการณ์มาก จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

2. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม

3. การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

3.1 บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังต่อไปนี้

1. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในยุคปัจจุบัน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้บริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน. 2560 : 2 - 3) มีการพัฒนาครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการจัดอบรม ซึ่งสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้า ใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคคลในองค์การได้คล้อยตาม และช่วยปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จ (เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2556 : 19) และสอดคล้องกับแนวคิดของโรบินสัน (Robinson. 2007 : 120) ได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้มีคุณภาพบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า ในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคคลต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า ครูคือ ผู้นำ โดยมีครูใหญ่คือ ผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจารินี สิกุลจ้อย (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าขาดภาวะผู้นำ ความรู้ ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ช่วยประสานความขัดแย้งภายในหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายเรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ การที่บุคคลที่มีความแตกต่าง ในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารถประสานหรือช่วย

บรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวคือภาวะผู้นำช่วยผูกมัด เชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2551 : 77 - 78) ดังนั้นผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงาน ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2551 : 9) สอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา ชนาฤทธิ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ โปคาพล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา (กรองทิพย์ นาควิเชตร. 2552 : 30) และ ชีระ รุญเจริญ (2554 : 51) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศโดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข ขำนอก (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ปีกการะโ

และคณะ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีวิสัยทัศน์นั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นเป็นแบบอย่างต่อการทำงานที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง สร้างการมีวิสัยทัศน์มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรมีการพัฒนาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี และมีความคล่องแคล่วในการคิดการทำงานด้วยความรวดเร็ว
3. บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม นั้น ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร ทีมงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และส่งเสริม การมีความเชื่อมั่น และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยในการส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจันทบุรี
2. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิชตร. (2552). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. สมุทรปราการ :  
ธีรสาส์นพับลิเชอร์.
- กาญจนา ศิลา. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด  
สถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาอาชีวศึกษา. คุษฎิณิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- \_\_\_\_\_. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สิ่งทีควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น :  
คลังนานาวิทยา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). สูดยอดภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ชัคเชส มีเดีย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :  
ทวีพรินท์ (1991).
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2555). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัด  
ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหาวมกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- จารินี ติกุลจ้อย. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทีส่งผลต่อบรรยากาศ  
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ระยอง : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จิตติมา วรรณศรี. (2553). “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา,”  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 12 (1) : 9.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554). ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล : ปัจจัยแห่งความสำเร็จ  
เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยเสฎฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : วี.พรินท์.
- ดวงแข บ้านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).  
นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ดิเรก วรรณเสียร. (2552). “รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือศาสนา  
เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.” วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2 (2) : 1 - 4.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.  
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. และ AMOS.  
พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : บิตซิเนสตาร์แอนด์ดี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์คุรุสภา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่ : ออเรนจ์ กรุ๊ป ดีไซน์ด์.
- นัยนา ชนาทฤทธิ. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :  
ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- \_\_\_\_\_. (2556). การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ประคอง สุขคนชิตต์. (2551). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ : 1991 เทคนิคพรินติ้ง.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์กรและการบริหารจัดการ. นนทบุรี : ชิงส์ บียอนด์ บุ๊คส์.
- พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พิบูล ทีปะपाल และชนวัฒน์ ทีปะपाल. (2552). การเป็นผู้ประกอบการ. กรุงเทพฯ :  
อมรการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่  
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ บาดัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรินน์.
- ภารดี อนันต์นารี. (2551). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี :  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวिका ธาราศรีสุทธิ. (2551). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- ลัทธกฤษ ฌ สงขลา. (2552). **สร้างลูกน้องให้เป็นผู้ช่วย สร้างผู้ช่วยให้เป็นมือขวา : ทักษะของหัวหน้าระดับมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : ไพลินบุ๊คเน็ต.
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2553). **ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.piwde.net/kab2/yebma5.htm>. 2 พฤศจิกายน 2553.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). **ภาวะผู้นำ Leadership**. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- วินิจ เกตุขำ. (2552). "การสร้างทีมเพื่อความสำเร็จของงาน," **ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์**. 14 (1) : 69 - 82.
- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ค. (การศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555 ก). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- \_\_\_\_\_. (2555 ข). **ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- \_\_\_\_\_. (2557). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊ค เซ็นเตอร์.
- วุฒิชัย คำเสมอ. (2555). **บทบาทผู้นำ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://gotoknow.org/blog/poonarm/326141>. 18 มีนาคม 2560.
- สมประสงค์ โกศลบุญ. (2554). **Crativity & Innovation ความคิดสร้างสรรค์ และกระบวนการแปรความคิดไปสู่นวัตกรรม**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิเพื่อสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สัมมา รธนิตย์. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). **ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์กร : แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2561). **รายงานผลการดำเนินงานปีการศึกษา 2561**. จันทบุรี : สำนักงานฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการ และทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ ปักกระโถ. (2560). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรศักดิ์ ปักกระโถ, สุรีย์มาศ สุขกสิ และอัมพวัน ประเสริฐภักดิ์. (มกราคม - เมษายน 2561). “การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17,” *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*. 12 (1) : 118 - 124.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). **วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่**. นนทบุรี : โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งดำรงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2551). **การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- Beare, H., and Caldwell, B.J. and Millikan, R.H. (1989). **Creating an Excellent School: Some New Management Techniques**. London: Routledge.
- 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**. 2nd ed. Boston: Houghton Mufflin.
- \_\_\_\_\_. (2007). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills**. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Edward, D.B. (1972). **Creative Thinking**. Durham: McGraw - Hill.
- Halpin, A.W. (1996). **Theory and Research in Administration**. New York: Macmillan.
- Harris. (2009). “Creative Leadership,” *Journal of Management in Education*. 23 (1) : 9 - 11.

- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. 6 th ed. Boston: Mc Graw - Hill.
- Johnson, D.W. and Johnson, F.P. (2003). **Joining Together: Group Theory and Group Skill**. 8 th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Knezevich, S.J. (1984). **Administration of Public Education**. 4th ed. New York: Harper and Row.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size of Research Activities," **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.
- Mugkasem, 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.
- Robbins, S.P. (2001). **Organizational Behavior**. 9th ed. Upper Saddle River, NJ.: Prentice - Hall.
- Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership**. New York: McGraw - Hill.
- Russell, R.N. (2001). **Effective Leadership**. 3rd ed. Sydney: Thomsom South - Western.
- Sternberg, R.J. (2006). "Creative Leadership : It's a Decision," **Journal of Leadership**. 36 (2) : 22 - 24.
- Terry, G.R. (1997). **Principles of Management**. 3rd ed. New York: Home Wood.
- Yukl, G.A. (1989). **Leadership in Organizations**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.
- \_\_\_\_\_. (1994). **Theory and Research on Leadership in Organization**. California: Consulting Psychologists.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายสมชาย อรุณรัชฎญา รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. นายภูริวัต ขุนสุนทร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 2
3. นางภัทรภรณ์ คงกระจ่าง ผู้อำนวยการ  
โรงเรียนบ้านจางวาง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. นางภารดี พลศักดิ์ ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 2
5. นายรัชพล วิชาเมธากุล ครูชำนาญการ  
โรงเรียนบ้านแก้ว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๑๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๕๓๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๕๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๑๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๕๓๑๕๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๕๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๑๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านจางวาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๕๓๑๕๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๕๔๗ ๑๐๖



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๑๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางภารดี พลศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๕๓๑๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๕๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๑๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายรัชพล ตรีสมธากุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๕๓๑๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๕๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๑๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นายสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๕๓๑๕๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๕๔๗ ๑๐๖๑

ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๑๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรียมาศ สุขกลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงขออนุญาตนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นายสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๕๓๑๕๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๕๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายสุรศักดิ์ เล็กวงษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

( ) ประสบการณ์น้อย

( ) ประสบการณ์มาก

2. ขนาดของสถานศึกษา

( ) ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)

( ) ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)

( ) ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับระดับความเป็นจริงตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

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

ตัวอย่าง

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรคงานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรคงานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>การมีวิสัยทัศน์</b>						
1	วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย					
2	วิสัยทัศน์มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา					
4	มีการวิเคราะห์เชิงนโยบายเพื่อเป้าหมายที่ชัดเจน					
5	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน					
6	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน					
7	มีความเชื่อมั่นเป็นแบบอย่างต่อการทำงานที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง					
<b>การมีความคิดสร้างสรรค์</b>						
8	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ					
9	มีความคล่องแคล่วในการคิด การทำงานด้วยความรวดเร็ว					
10	กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่					
11	กล้าคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดความคิดเดิมๆ					
12	สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
13	มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี					
14	มีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วและรอบคอบ					

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>						
15	ปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค					
16	มอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความถนัดของบุคคล					
17	มีการอบรม สอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากร					
18	มีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้การเป็นครูมืออาชีพ					
19	สร้างแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี					
20	สร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมการเรียนรู้					
21	ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
<b>การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว</b>						
22	สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
23	มีความชำนาญใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลหรือสารสนเทศ เพื่อพัฒนางานหรือการเรียนรู้					
24	สามารถปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
25	รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น					
26	สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
27	คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
28	สามารถเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล					

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>การทำงานเป็นทีม</b>						
29	กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
30	ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
31	ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม					
32	มีทักษะในการติดต่อสื่อสารภายในทีมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
33	มีความเชื่อมั่น และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน					
34	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีเวลาพบปะพูดคุยกัน					
35	มีการพัฒนาบุคลากร ทีมงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์</b>									
1.	วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดนโยบาย	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
2.	วิสัยทัศน์มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน เป็นสำคัญ	+1	-1	+1	+1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
3.	สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
4.	มีการวิเคราะห์เงินนโยบาย เพื่อเป้าหมายที่ชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
5.	กระตุ้นให้ครูและบุคลากร มีแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติงาน	+1	-1	+1	+1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
6.	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
7.	มีความเชื่อมั่นเป็นแบบอย่างต่อ การทำงานที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
<b>ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์</b>									
8.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.	มีความคล่องแคล่วในการคิด การทำงานด้วยความรวดเร็ว	+1	-1	+1	+1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
10.	กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
11.	กล้าคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติด ความคิดเดิม ๆ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
12.	สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13.	มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
14.	มีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็ว และรอบคอบ	+1	0	+1	0	+1	+3	0.60	ใช้ได้
<b>ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>									
15.	ปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงาน ด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16.	มอบหมายงานให้บุคลากร รับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดย คำนึงถึงความถนัดของบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
17.	มีการอบรม สอนงานที่เน้น การพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
18.	มีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุน ครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
19.	สร้างแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยี	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
20.	สร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
21.	ติดตามผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว</b>									
22.	สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนไป	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23.	มีความชำนาญใช้เทคโนโลยี ในการสืบค้นข้อมูล หรือสารสนเทศเพื่อพัฒนางาน หรือการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24.	สามารถปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบการทำงานให้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
25.	รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
26.	สร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
27.	คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28.	สามารถเข้าใจความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการทำงานเป็นทีม</b>									
29.	กำหนดบทบาทหน้าที่ ของบุคลากรเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
30.	ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
31.	ส่งเสริมให้บุคลากรทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
32.	มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ภายในทีมให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
33.	มีความเชื่อมั่น และสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
34.	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มี เวลาพบปะ พูดคุยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
35.	มีการพัฒนาบุคลากร ทีมงาน ให้ตรงกับความต้องการของ หน่วยงานเพื่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ  
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำ  
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการมีวิสัยทัศน์	
1.	0.43
2.	0.78
3.	0.42
4.	0.58
5.	0.69
6.	0.24
7.	0.67
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	
8.	0.52
9.	0.61
10.	0.68
11.	0.63
12.	0.63
13.	0.56
14.	0.54
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	
15.	0.44
16.	0.77
17.	0.59
18.	0.79
19.	0.55
20.	0.61
21.	0.65

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	
22.	0.47
23.	0.63
24.	0.61
25.	0.32
26.	0.49
27.	0.62
28.	0.32
ด้านการทำงานเป็นทีม	
29.	0.59
30.	0.67
31.	0.25
32.	0.28
33.	0.56
34.	0.70
35.	0.70

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ระหว่าง 0.24 - 0.78

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เท่ากับ 0.95

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายสุรศักดิ์ เล็กวงษ์
วัน เดือน ปี เกิด	29 มีนาคม 2529
สถานที่เกิด	45/5 หมู่ 7 ถนนคอนสำโรง ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2/265 หมู่ 9 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2549	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2554	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี