



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี



อัมพวัน คงสุข

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2561

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2561

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS PERCEIVE
BY TEACHERS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 11 IN SURATTHANI



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of Master of Education
Field in Educational Administration
Graduate School
Suratthani Rajabhat University
2018

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ชื่อผู้วิจัย นางสาวอัมพวัน คงสุข
ชื่อปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2561
คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจง เจริญสุข

ประธานกรรมการ

2. ดร.สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์

กรรมการ

กระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 2,368 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 350 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ทั้งนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากข้อค้นพบของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาบริบทของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การพัฒนาในหน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยความต้องร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการบริหาร การศึกษาให้เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้

คำสำคัญ : ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

Independent Study Title	Creative Leadership of School Administrators as Perceive by Teachers under Secondary Educational Service Area Office 11 in Suratthani		
Student's Name	Miss Amphawan Khongsuk		
Degree Sought	Master of Education		
Major	Educational Administration		
Academic Year	2018		
Independent Study Advisors	1. Assist. Prof. Dr. Banjong Jaroensuk	Chairperson	
	2. Dr. Sathaporn Sangkaosuttirak	Committee	

Management for self development to become a school administrators with creative leadership is very important because it affects the development of schools to be learning effective organization. The purposes of this research are to study 1) creative leadership of school administrators as perceive by teachers in schools under Secondary Educational Office Area 11 in Suratthani. 2) To compare creative leadership of school administrators. The population are 2,368 teachers and administrators and the sample are 350 teachers and administrators by simple random sampling. Data were collected by questionnaire with reliability index at 0.92 and analyzed by basic statistic : means, standard deviation. The statistic for hypothesis test are t-test and one way ANOVA.

The research revealed that creative leadership of school administrators as perceive by teachers under Secondary Educational Office Area 11 in Suratthani which composed of team working, flexible, creative thinking and vision thinking are at a high level, which team working is at a highest level, follow by flexible and vision thinking is the lowest. The comparison of creative leadership of school administrators classified by work experience and school size of teachers showed difference at statistical level at 0.05 and when classified by sex, showed the difference at statistical level at 0.01. According to the research result, the school administrators should have plan and policies in school administration by supporting and development school context which lunch to problem solving in schools systematically by participation of all stakeholders in educational administration.

Keywords : Creative Leadership, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจง เจริญสุข ประธานกรรมการที่ปรึกษา และอาจารย์ ดร.สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้อนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนเป็นค้นคว้าอิสระที่เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีทุกท่านที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาตลอดหลักสูตร และการทำค้นคว้าอิสระจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ รับเป็นผู้เชี่ยวชาญ และให้แนวคิด คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือ รวมถึงผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้อง ครอบครัว ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่สามารถเอ่ยนามมา ณ โอกาสนี้ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นคุณความดีของท่านที่มีส่วนสนับสนุนให้งานวิจัยนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

อัมพวัน คงสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	9
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	17
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	66
สรุปผลการวิจัย	66
อภิปรายผล	68
ข้อเสนอแนะ	73
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	85
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	86
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	93
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	95
ภาคผนวก ง สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ IOC	102
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	109
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	111

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์..... 24
3.1	จำนวนประชากรครูผู้สอนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี..... 47
3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 49
4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 53
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้าน..... 55
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความยืดหยุ่น 55
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านวิสัยทัศน์..... 57
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความคิดสร้างสรรค์..... 59
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการทำงานเป็นทีม..... 60
4.7	เปรียบเทียบระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามเพศ..... 61
4.8	เปรียบเทียบระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน..... 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9	เปรียบเทียบระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 63
4.10	ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe Method)..... 64



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ได้ส่งผลกระทบให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือและแข่งขันกับประชาคมโลกอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคน สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอภาคกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นจากการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นเข็มทิศชี้้นำในการพัฒนาสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพโดยเน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง และมีคุณภาพประกอบด้วยด้านสังคมคุณภาพที่มีความเที่ยงธรรมมั่นคงโปร่งใส ประชาชนมีสิทธิ เสรีภาพเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ที่ทุกคนและทุกส่วนในสังคมมีความใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้อยู่เสมอ และสังคมแห่งสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน เป็นสังคมที่มุ่งฟื้นฟู สืบสวน และธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ ศิลปะ และวัฒนธรรมไทย และให้ความสำคัญของการศึกษาที่จะเป็นเครื่องมือในการสร้างคน สร้างงาน และสร้างชาติ

ทุกองค์กรทุกสังคมต้องมีผู้บริหารความสำคัญของผู้บริหารไม่เพียงแต่มีหน้าที่บริหารเพียงสั่งการเท่านั้น หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การบริหารองค์กร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553 : 12) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่ต้องผสมผสานศาสตร์และศิลป์ให้ลงตัว เพื่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานในองค์กรและเหมาะสมกับแต่ละองค์การ (จุมพล หนิมพานิช, 2554 : 44) กล่าวว่า ตามแนวคิดทฤษฎีระบบ เชื่อว่าปัจจัยนำเข้าดี ทำให้ผลผลิตดี ดังนั้นถ้าหากองค์กรใดที่มีผู้บริหารที่ดีเป็นผู้บริหาร องค์กรนั้นจะสามารถประสบความสำเร็จในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่เป็นผู้นำ (Leader) หรือมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร (Leadership)

ทุกประเทศ ทุกสังคม และทุกองค์กรต้องมีผู้นำเสมอ ถ้าผู้นำนั้นเป็นผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัย สร้างสรรค์ตามทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมพร้อมทั้งผลักดันให้คนอื่น ๆ ในสังคมของตน เห็นความร่วมมือและทำไปพร้อมกันได้ก็จะทำให้สังคมนั้นก้าวไปด้วยดี และมีความรับผิดชอบ มีความสร้างสรรค์เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมด้วยจะทำให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างมีคุณค่ากับทุกคน อย่างไม่หยุดยั้งและอย่างง่าย หากสังคมไม่เปลี่ยนมากความรู้และความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ก็คงเหมือนเดิม เช่นเดียวกับเรื่องของภาวะผู้นำก็จะพูดถึงเรื่องคุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ แต่เมื่อสังคมปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเห็นชัดว่า มีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางการเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจน คือ การแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อน และไร้ทิศทาง อย่างไรก็ตามในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล การศึกษาภาวะผู้นำ (Leadership) มีพัฒนาการมาโดยตลอด ส่วนใหญ่แล้วจะมองภาพแบบเดิม ๆ คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ ซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็น แต่แนวคิดทั้งสามก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำรุ่นใหม่และการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคตของทุก ๆ องค์การ จากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การนำพาองค์กร หรือสังคมจึงต้องมีการแก้ไขปัญหาที่จะเข้ามากระทบ หรือเป็นการมองหาโอกาสที่องค์กรจะได้รับ เพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์การเอาไว้ ล้วนต้องอาศัยความสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อผลักดันให้ไปตามเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า เมื่อสังคมปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจน คือ การแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อน และไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

และรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้น ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตคนออกสู่สังคม สามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับไปช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม และสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศจึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด และวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551 : 203 - 204) ทั้งนี้สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การพิจารณาความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ธร สุนทรายุทธ, 2551 : 459) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2553 : 31)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความสำคัญของการวิจัย

สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อการวางแผน กำหนดนโยบายในการบริหารการจัดการสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีขอบเขตดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,368 คน ปีการศึกษา 2561 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2560)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 350 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 607 – 610)

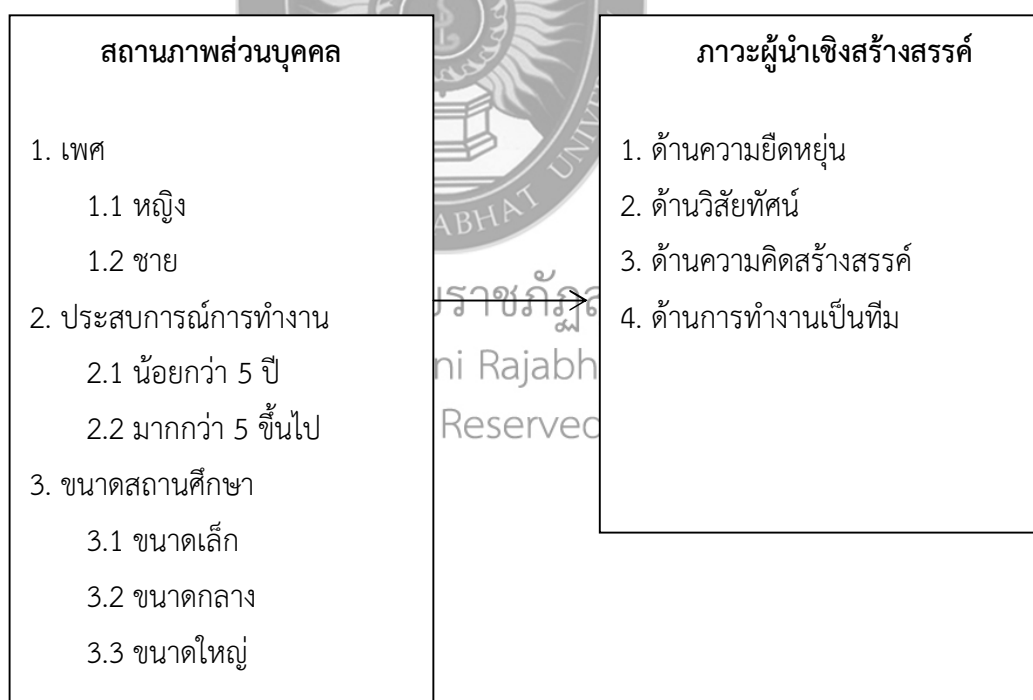
ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย โดยกำหนดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Bennis (2002 : 22); Harris (2009 : 11); Ubben, Hughes and Norris (2011 : 12); Thompson (2015 : 24); นเรศ บุญช่วย (2553 : 56); ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553 : 11); กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 14); สุขพัชรา ชัมเจริญ (2556 : 9); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 6); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 6); กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 5); บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559 : 7) เพื่อนำมาจัดกรอบแนวคิดในการวิจัย 4 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จากการสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพ และความสามารถแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระคิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ร่วมรับในผลการปฏิบัติ ไม่เข้มงวดยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ และส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

2. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายของโรงเรียน มีความสามารถในการวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้อย่างชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมในการคิดร่วมในการปฏิบัติของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำลัคิด ก่อตดัสนใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มีการกระตุ้นเน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานให้เกิดภายในโรงเรียน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายรูปแบบที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก็ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารด้านการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารทีมงานแสดงออกด้วยการรับฟังทราบผลการทำงานของทีมงาน โดยการวางแผนปฏิบัติงาน และร่วมลงมือทำงานร่วมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานสายสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของโรงเรียน แบ่งโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 1 - 300 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 301 - 800 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 801คน ขึ้นไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย ในประเด็นตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3.1 ด้านความยืดหยุ่น
 - 2.3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์
 - 2.3.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์
 - 2.3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร

“การบริหาร” (Administration) มีความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ ส่วน “การจัดการ” (Management) สามารถใช้แทนกันได้กับคำว่า การบริหาร ซึ่งส่วนมากจะหมายถึง การจัดการทางธุรกิจมากกว่า ได้มีนักวิชาการทางการบริหารได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 2) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การทำให้คน ตั้งแต่สองคน ขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือทำงานกับคน และโดยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 42) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกัน ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามา มีส่วนสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จกำหนดไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 43) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การทำงาน ของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้กระบวนการ ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผนงาน การอำนวยการประสานงาน การติดต่องาน การประเมินผล และการปฏิบัติงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ หน้าที่ของผู้บริหารจึงมีการจัดวางนโยบายการวางแผนและการ จัดตั้งวัตถุประสงค์หน้าที่ถัดไปได้แก่ การมอบหมายความรับผิดชอบให้กับหน่วยงาน การประสานงาน ติดต่อการจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งการติดตามประเมินผล

สัมมา รัตนธัย (2553 : 37) ได้ให้ความหมาย การบริหาร ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงาน ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม และการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรและ เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พิมพกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 4) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือการดำเนินการสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ด้วยการประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ และสามารถใช้ทรัพยากรตลอดจน เทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีการ ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากร ทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดตาม และ การประเมินผล โดยทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในเรื่องของการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อให้การศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งได้นักวิชาการทางการบริหารได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

บังอร จันกรม (2552 : 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา ว่าเป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย การบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนและผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอกและภายในอย่างแท้จริง

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552 : 33) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการ การส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สมคิด มาวงค์ (2554 : 33) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการ ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุก ๆ ด้าน โดยเกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คน ซึ่งร่วมมือการบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยวิธีการจัดการ องค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่ง

สุนทร โคตรมรรเทา (2554 : 2) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปรวมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

บรรจบ บุญจันทร์ (2556 : 38) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การทำกิจกรรม ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557 : 4) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จรัญ แก้วเย็น (2557 : 2) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การที่เป็นประโยชน์มากที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารดำเนินงานหรือกิจกรรมในทุก ๆ ด้านของการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์สูงสุด เป็นการดำเนินการของกลุ่มบุคคลคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งอาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มนุษย์ คือ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรืองในทุก ๆ ด้าน โดยสถานศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยในการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

สมคิด มาวงค์ (2554 : 12) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารการศึกษานั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาบุคคลพัฒนาสังคมหรือการพัฒนาประเทศชาตินั้นต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งโลกก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ การบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัยความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ การพัฒนาบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอด และการพัฒนาถึงสำหรับคนสังคมและประเทศชาติโดยรวม

สุชิน เรืองบุญส่ง (2551 : 9) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษา มีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่รับการฝึกฝนสะท้อนด้านที่มีความรู้ความเข้าใจมาดูแลรับผิดชอบ เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัยขึ้นปัจจุบันโลกก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ในสังคมสมัยใหม่ ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาได้และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาทางสำหรับบุคคล และสำหรับสังคมประเทศชาติโดยรวม

อรทัย แสงทอง (2552 : 22) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นก็คือ การพัฒนาสมาชิกผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอด โดยต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบระเบียบ โดยพึงพึงจากงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัดใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าทั้ง บุคคล เงิน เวลา และทรัพยากรอื่นอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหาร

ภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ

สรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประโยชน์มากที่สุด พร้อมทั้งใช้กระบวนการและวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

หลักการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษานั้นต้องใช้แนวทางในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษานับเป็นองค์กรหลักที่สำคัญยิ่งในสังคมที่จำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปให้มีการบริหารจัดการที่ดีกว่าเดิม ซึ่งได้นำนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550 : 44 – 45) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การตั้งวัตถุประสงค์จะให้ทิศทางการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. การวางแผน เป็นการเลือกแนวทางในการปฏิบัติงานจากแนวทางหลาย ๆ แนวทางการวางแผนมีประโยชน์ เพราะเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จ การวางแผนจะช่วยประหยัดเวลาการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. การจัดองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างของหน่วยงานและกระบวนการขององค์กร ในฐานะเป็นโครงสร้าง เป็นรูปของความสัมพันธ์การจัดองค์กร เป็นการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น การมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบ การประสานงาน และการผสมผสานกิจกรรมของทุกคน

สัมมา รณิธย์ (2553 : 95) ได้กล่าวถึง การบริหารการศึกษาจะให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหาร ดังนี้

1. การวางแผนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน
2. การวางแผน และนำเทคนิคในการบริหารงาน
3. การจัดโครงสร้างและวางระบบงาน
4. การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า
5. การใช้อำนาจในการสั่งการ และควบคุม
6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556 : 17) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพ
2. ประสิทธิผล
3. การประหยัด
4. ความเป็นธรรม
5. ความครอบคลุม
6. ความซื่อสัตย์และมีเกียรติ
7. ความรับผิดชอบ
8. การมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาจะให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารสถานศึกษา โดยการมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมีการวางแผนงานและการจัดการองค์กร ซึ่งมีเทคนิควิธีการบริหารรวมทั้งการวัดและประเมินผลงาน ผู้บริหารต้องมีทั้งเทคนิควิธีการ และทักษะของการบริหารงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรมีแนวทางการจัดกระบวนการในการทำโรงเรียนให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ มีวิธีการการใช้กระบวนการ ตลอดจนการใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งได้นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2551 : 5) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบดูแลบุคลากรและการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) (2557 : 16) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบกำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง รวมทั้งการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคคลในความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ในการดูแล และพัฒนาเด็กอย่างเต็มกำลัง และความสามารถ

พิศสวาท ศรีเสน (2551 : 45) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหาร คือ บุคลากรวิชาชีพรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

วนิดา พิพัฒน์วัฒนกุล (2551 : 28) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนผู้นำ และเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

สุมาลี ละม่อม (2553 : 10) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหาร คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานขององค์กรเพื่อความอยู่รอด และจัดการให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

อาบุบักรี การี (2557 : 29) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ บุคลากรวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นผู้ดำเนินการจัดการงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ในการผลักดันต่อผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม และเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้กำกับการดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุตามของสถานศึกษา ตามแผนและนโยบายที่วางไว้ ตามขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับหรือตามข้อกำหนดขององค์กรและมาจากการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารประสบความสำเร็จ ซึ่งบทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารจัดการใหม่ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 30 - 33) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหาร ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. เป็นผู้นำในการบริหารยึดแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. เป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือชุมชน
6. เป็นผู้ในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในการสร้างสรรค์

8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน
รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 32) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหาร มีดังนี้

1. บทบาทผู้กำหนดทิศทาง (Directiond Setter) หมายถึง เป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2. บทบาทผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นผู้มีอิทธิพลและให้คนคล้อยตาม

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planer) เป็นผู้วางแผนระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งงานในสถานศึกษา

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้ตัดสินใจสั่งการการบริหารงานในสถานศึกษา

5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา

6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการมุ่งใจในการเปลี่ยนแปลง

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manner) เป็นผู้นำคอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล และกลุ่มในสถานศึกษา

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบการทำงาน (Systems Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและพัฒนาสถานศึกษา

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) เป็นผู้นำด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13. บทบาทการเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manger) เป็นผู้สรรหาคัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากร ทั้งทรัพยากรสิน และบุคคลในสถานศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูง

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงาน และโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremoniald Manger) เป็นผู้นำด้านการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งในและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทเป็นสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Pubicd Relater) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้ง การให้บริการแก่หน่วยงานอื่น ๆ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2551 : 26) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐานตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1. ผู้บริหาร (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพการบริหารการศึกษา

2. ผู้บริหาร (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง และชุมชน

3. ผู้บริหาร (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) มีวิสัยทัศน์ และภาวะเป็นผู้นำ

จรัส อติวิทยากรณ์ (2550 : 67 - 69) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
1.1 เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครู และนักเรียน

1.2 เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1.3 เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

1.4 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ

1.5 เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน

1.6 เป็นผู้นำด้านการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานแบบเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง

1.7 เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์การในทางสร้างสรรค์

1.8 เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำ และรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.9 เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

ในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนร่วมกัน

2. บทบาทผู้บริหารที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

- 2.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.3 การเป็นผู้อำนวยการความสะอาด
- 2.4 การประสานสัมพันธ์
- 2.5 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
- 2.6 การสร้างแรงจูงใจ
- 2.7 การประเมินภายในและการประเมินภายนอก
- 2.8 การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย พัฒนา
- 2.9 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์
- 2.10 การส่งเสริมเทคโนโลยี

3. บทบาทผู้บริหาร โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ 4 ด้าน

- 3.1 ด้านการบริหารวิชาการ
- 3.2 ด้านการบริหารงบประมาณ
- 3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำในวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายบทบาท เป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ และบทบาทของนักปฏิบัติที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นผู้มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นอดทน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างผลงานอย่างมีคุณภาพ ช่วยเสริมสร้างพัฒนาให้มีการส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา บริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ติดตามการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่พยายามได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน

ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการทางการบริหารได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

นพพงษ์ จิตราดุลย์ (2551 : 24) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมาย หรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายกลุ่มหรือองค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2552 : 1) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น และบุคคลซึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์การ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำ จึงจะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

Dubrin (2004 : 22) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การที่ใฝ่ฝันไว้ร่วมกัน โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารจัดการ ซึ่งบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้เป้าหมายไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

การดำเนินงานในทุกองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยผู้บริหาร โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่ง ในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และความสำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำหรือแบบพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสำคัญ ซึ่งเนื่องมาจากผู้นำเป็นจุดรวมแห่งความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะได้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถในการลักษณะของผู้นำรวมอยู่ด้วย ซึ่งได้มีนักวิชาการทางการบริหารได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551 : 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ธ สุนทรายุทธ (2551 : 326) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น โดยแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

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

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 1) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552 : 10) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ (2555 : 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องมีตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตามและสถานการณ์ในขณะนั้น ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้ตามที่แตกต่างกัน ผู้นำอาจจะต้องแสดงภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน หรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำ เมื่ออยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่งบุคคลนั้น อาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถสร้างความยอมรับ เชื่อถือ และมีอิทธิพลในการหลอมรวมความแตกต่างทางด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรในขณะใดขณะหนึ่งหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่มองในมุมการสร้าง การนำ การประสานและการจูงใจ เพื่อให้ผู้ตามยอมทำตามด้วยความสมัครใจ บางครั้งอาจจะส่งเสริมสนับสนุนให้มีความกล้าในการแสดงออก การกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล โดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้น เพราะปัญหาหนึ่ง ๆ นั้นมิใช่มีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่ยังมีหลายวิธีที่จะแก้ไขซึ่งต้องอาศัยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันค้นหาวิธีที่ดีที่สุด องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากการศึกษาแหล่งความรู้ที่หลากหลายทัศนะ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556 : 39) มีดังต่อไปนี้

Arellano, Bolfarine and Martin (2002) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) อย่างมีเอกลักษณ์เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน (Complex) พร้อมทั้งเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ

Stoll and Temperley (2009 : 13) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่างๆอย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Harris (2009 : 12) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร โอกาส เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ที่ได้ อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจมาจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเป็นความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ ภาระงานหลักของภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่มีพัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่ และทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่ซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

Basadur (2008 : 205) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่ารู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

Coste (2009 : 14) ศาสตราจารย์ดร.แอล คอสตา ศาสตราจารย์เกียรติคุณ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย และผู้อำนวยการ Research of the American Creativity Association ได้เสนอแนวคิดและมิติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership & women” ซึ่งประกอบไปด้วยความท้าทายและการมีส่วนร่วม (Challenge and Participle) ความมีอิสระ (Freedom)

ความไว้วางใจ /การเปิดเผย (Trust/Openness) การใช้เวลาสำหรับการคิด (Idea Time) ความสนุกสนาน/ อารมณ์ขัน (Playfulness/Humor) การลดความขัดแย้ง (Conflict) การส่งเสริมความคิดเห็น (Idea Support) การโต้แย้ง (Debate) และการกล้าเสี่ยง (Risk Taking)

กรองทิพย์ นาวิเชตร (2552 : 6) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกหลายมิติจากผู้นำ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556 : 18) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถ ในการนำความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 11) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถ ในการนำความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ จากการสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

องค์ประกอบผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มองในมุมการสร้าง การนำ การประสาน และการจูงใจ เพื่อให้ผู้ตามยอมทำตามด้วยความสมัครใจ บางครั้งอาจจะส่งเสริม สนับสนุนให้มีความกล้าในการแสดงออก การกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล โดยไม่กลัวความผิดพลาดหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้น เพราะปัญหาหนึ่ง ๆ นั้นมีไขมีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่ยังมีหลายวิธีที่แก้ไขซึ่งต้องอาศัยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันค้นหาวิธีที่ดีที่สุด โดยมีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

Bennis (2002 : 22) ผู้ก่อตั้งและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐฯ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นศาสตราจารย์กิตติมศักดิ์ให้กับมหาวิทยาลัยเซาท์เทิน แคลิฟอร์เนีย เมืองซานดิเอโก และมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าจะเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งประกอบไปด้วยความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ เป็นความไว้วางใจในการบริหารจัดการเชิงระบบ การทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ เป็นการมองอนาคตที่มุ่งสู่ความสำเร็จ และความยืดหยุ่น ทั้งในการคิด การทำ และการตัดสินใจ

Harris (2009 : 11) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำ และศาสตราจารย์สถาบันการศึกษา ในมหาวิทยาลัยลอนดอนให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ไม่ใช่คุณลักษณะแต่จะเป็นการกระทำที่มีอิทธิพลต่อความเปลี่ยนแปลง และได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบไปด้วยความยืดหยุ่น (Flexibility) และความท้าทาย (Challenging)

Ubben, Hughes and Norris (2011 : 12) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal : Creative Leadership for Excellence in School ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) วัฒนธรรมเชิงบวก (Positive Culture) การบริหารจัดการ (Managing) และปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

Thompson (2015 : 24) ได้อธิบายถึงตัวชี้วัดการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การประเมินวิสัยทัศน์
5. การเพิ่มพลังอำนาจ
6. มนุษยสัมพันธ์
7. การทำงานเป็นทีม

นเรศ บุญช่วย (2553 : 56) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การมีความรู้และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
2. การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright © Suratthani Rajabhat University
All rights reserved

3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. การมีบุคลิกภาพที่ดี
5. การยอมรับในความแตกต่างและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553 : 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อฝ่าฝวล้อม และขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย การคิดเชิงวิเคราะห์ การนำการเปลี่ยนแปลง และจินตนาการ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 14) กล่าวว่า การที่จะมีคุณลักษณะ หรือมีองค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ ประกอบไปด้วย การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น และการมีวิสัยทัศน์

สุพพัชรา ชิมเจริญ (2556 : 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของผู้นำที่มีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ มีสติปัญญาดี และมีพฤติกรรมใช้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และสร้างสัมพันธ์ที่ดีสามารถโน้มน้าวบุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น และเป็นผู้ประสานในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 6) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่น และปรับตัวการมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557 : 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีความยืดหยุ่น โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์

กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 5) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ใช้ในการศึกษาใน 5 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกคน การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559 : 7) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สัณเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Bennis (2002 : 22)	Harris (2009 : 11)	Ubben, Hughes and Norris (2011 : 12)	Thompson (2015 : 24)	นเรศ บุญช่วย (2553 : 56)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 : 11)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 14)	สุพัทธรา ชิมเจริญ (2556 : 9)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 6)	พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	กฤษฎา อมระนันท์ (2559 : 5)	บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559 : 7)	ผู้วิจัย
บุคลิกภาพ					✓								1
จินตนาการ						✓	✓	✓		✓			4
ความยืดหยุ่น	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
ความไว้วางใจ	✓												1
ความท้าทาย		✓								✓			2
วิสัยทัศน์	✓		✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	8*
วัฒนธรรมเชิงบวก			✓										1
การบริหารจัดการ	✓		✓										2
มนุษยสัมพันธ์			✓	✓				✓					3
การคิดเชิงวิเคราะห์						✓							1
การนำการเปลี่ยนแปลง					✓	✓							2
ความสามารถในการ แก้ปัญหา								✓					1
ความคิดสร้างสรรค์					✓			✓	✓	✓	✓	✓	6*
การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล					✓				✓		✓	✓	4
การทำงานเป็นทีม	✓			✓	✓				✓		✓	✓	6*

จากตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Bennis (2002 : 22); Harris (2009 : 11); Ubben, Hughes and Norris (2011 : 12); Thompson (2015 : 24); นเรศ บุญช่วย (2553 : 56); ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 : 11); กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 14); สุขพัชรา ชัมเจริญ (2556 : 9); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 6); พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557); กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 5) และบุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559 : 7) เพื่อนำมาจัดกรอบแนวคิดในการวิจัย 5 ด้าน ได้แก่ จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อการบริหารโรงเรียนให้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน โดยในการศึกษาค้นคว้าจะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นภาวะผู้นำที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เพราะหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัย สร้างสรรค์ ตามทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และสังคม พร้อมทั้งผลักดันให้คนอื่น ๆ ในสังคมร่วมมือ และทำไปพร้อมกันได้ก็จะทำให้หน่วยงานก้าวไปด้วยดี โดยในการศึกษาค้นคว้าจะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม รายละเอียดดังนี้

ความยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคม สถานการณ์ และบุคคลความยืดหยุ่น เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่สำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีม และการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีทฤษฎีการกล่าวถึงความยืดหยุ่นซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

Sousa (2003 : 139) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การมีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหา และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

Dubrin (2010 : 178) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถตัวเท่ากับสถานการณ์ที่แตกต่างได้ และการมีความยืดหยุ่น ก็เป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551 : 8) กล่าวว่า ความคิดยืดหยุ่น เป็นการคิดได้ไกล คิดได้หลายทาง หลากแง่มุม หลากรูปแบบ

กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์ (2555 : 27) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น เป็นการแสดงออกของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความสามารถในการปรับตัว ตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555 : 17) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลง ทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น ระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่ง ที่คาดหวังใหม่ ๆ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 58) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptation) คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ 4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

อนุชา โสมาบุตร (2556 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ได้แก่

1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) โดยปรับตัวตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด และปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ ของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

2. เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (Be Flexible) โดยสามารถหลอมรวมผลสะท้อน ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน

4. มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมบูรณ์ และความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

สุพัชรา ชัมเจริญ (2556 : 50) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นการแสดงออกถึงความสามารถ ในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพที่ดีขึ้น การสะท้อนตนเองและทำ ความเข้าใจไปสู่การเผชิญกับความยากลำบากในอนาคต และเปิดกว้างทางความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ ความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถทางความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ไม่อยู่ภายใต้แนวคิด หรือกฎเกณฑ์เดิม 2) การแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วและหลากหลาย 3) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลง และ 4) การเปิดรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557 : 45) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ ความสามารถในการคิดและทำอย่างอิสระ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ และการคิดปฏิบัติอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย

ศศิตา เพลินจิต (2558 : 41 - 42) กล่าวว่า การมีทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่เพื่อการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน ความรับผิดชอบส่วนตัวและความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ทั้งที่ทำงานและชุมชน กำหนดและบรรลุตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่สูง อดทนต่อสภาวะที่คุมครือ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 55) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และ 4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระมีการปรับตัวและความคิดในการหาคำตอบ มีการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ สามารถคิดค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะจะทำให้มีความสามารถวางแผนในการบริหารองค์กรได้ถูกต้อง และสามารถบริหารงานตามแผนงานให้ประสบความสำเร็จ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในทางการแข่งขันการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยได้มีนักวิชาการกล่าวถึงวิสัยทัศน์ สรุปได้ดังนี้

ประพิศ เกษรางกูล (2552 : 15) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการกำหนดนโยบายทิศทาง และกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านหลักสูตรสถานศึกษาการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และรองรับการเปลี่ยนที่จะมีขึ้นในอนาคต

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553 : 16) ได้ให้ความหมาย ของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะ ผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ 2) การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ ล่วงหน้า และ 3) การสร้างมโนทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

ไพโรชญ์ สีนลารัตน์ (2553 : 12) กล่าวว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมาย และสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่งรอบรู้มีวิธีการพร้อมกันไปไม่ใช่นานาญ เฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วย ตัวบ่งชี้การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคนอื่น ๆ (2553 : 30 - 33) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ มีความหมายได้หลายประเด็นดังนี้ ความหมายแรก วิสัยทัศน์ หมายถึง ความคาดหวังในอนาคตขององค์กรที่ต้องการโดยเป็นข้อความ ซึ่งกำหนดทิศทางของพันธกิจ/ภารกิจเป็นสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลากหลายอย่าง ที่องค์กรมุ่งหมาย หรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต ความหมายที่สอง หมายถึง การมองไปในอนาคต ซึ่งจะเป็นสิ่งบอกถึงสิ่งที่องค์กรอยากจะเป็นในอนาคต เป็นการบอกทิศทางในอนาคต และความหมายที่สาม การมองภาพในอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร เป็นการกำหนดจุดหมายปลายทางเชื่อมโยงกับภารกิจค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการและจุดหมายปลายทางจะต้องชัดเจน มีความท้าทาย มีพลัง และมีความเป็นไปได้ ลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้เป็นภาพเชิงบวกที่จะสะท้อนความเป็นเลิศขององค์กร สร้างศรัทธาให้บุคลากรมุ่งมั่นไขว่คว้า ต้องท้าทายความรู้และความสามารถของผู้นำ และบุคลากรในองค์กรควรคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ การกำหนดวิสัยทัศน์ควรนำเป้าหมายพันธกิจความท้าทายทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความต้องการและจะต้องมีความคาดหวังของผู้รับบริการ และมีส่วนได้ส่วนเสียมาประกอบและให้โอกาสแก่บุคลากรภายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีขั้นตอนกำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้ 1) การประเมินสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กรในการตอบสนองต่อโอกาสที่จะเกิดขึ้นหรือตอบโต้ต่อแรงกดดัน หรือภัยคุกคามจากภายนอก โดยใช้เทคนิควิธีการระดมสมองจากกลุ่มเป้าหมาย ออกแบบสอบถามรายบุคคลสำรวจความคิดเห็นจากผู้รับบริการและมีส่วนได้เสีย และเพื่อวิเคราะห์องค์กร 2) ระบุองค์ประกอบของวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นการสร้างภาพในอนาคตขององค์กร กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้ประกอบเนื้อหาในถ้อยแถลงวิสัยทัศน์ 3) กำหนดสาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลง โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพปัจจุบันกับอนาคตที่ต้องการกำหนดสาระสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ 4) ร่างวิสัยทัศน์โดยการระดมสมอง และการสร้างความคิดเห็นร่วมกันในองค์กร 5) ประเมินร่างวิสัยทัศน์โดยเปรียบเทียบกับ

หลักเกณฑ์เพื่อทราบจุดอ่อนจุดแข็ง โดยการเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ ดังนี้ คือ กับตำแหน่งบทบาทหน้าที่ การแข่งขันกับองค์กรคู่แข่ง ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในอนาคตกับทักษะหลักขององค์กรที่ต้องการ พัฒนาทิศทางและแนวทางการตัดสินใจ ความสามารถหรือความขัดแย้งของคุณค่า หลักการ และเหตุผล การเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญ และรูปแบบของการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง 6) ทบทวน เพื่อกำหนด เนื้อหา และรูปแบบ 7) นำผลประเมินในขั้นตอนที่ผ่านมาจัดทำร่างวิสัยทัศน์ และทบทวน หลักเกณฑ์ รวมทั้งวิพากษ์วิจารณ์จนกว่าจะได้รับข้อยุติร่วมกันนี้ วิสัยทัศน์มีประโยชน์ต่อการบริหารดังนี้ 1) กำหนด ทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมขององค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน 2) บุคลากรทุกคนรู้ว่า มีความสำคัญต่อจุดมุ่งหมายปลายทางอย่างไร 3) การกระตุ้นให้บุคคลรู้สึกมีความผูกพันมุ่งมั่นปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ มีเป้าหมายในการทำงานและทุ่มเทเพื่อคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ 4) กำหนดมาตรฐาน ของชีวิตองค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีคุณภาพก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมมุ่งมั่นไปสู่จุดหมาย ด้วยกัน

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557 : 47) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยวัดได้จากตัวชี้วัด ของการมีวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 51) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทาง และขอบเขตที่จะนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

Dubiel (2007 : 22) วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) และการ เผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูล ข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยได้เสนอขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาแล้ว สร้างประเมิน และการตัดสินใจเลือก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดอนาคต ขององค์กร อันสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้วยวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแนวหน้าตลอดเวลา

ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนแต่จะมีมาก หรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความค่า และเป็นความต้องการสูงสุด

ในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคล ถ้าได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ สรุปได้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 46) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 215 - 216) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Characteristics of Creative Leaders) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำ ต้องอาศัยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Abilities) 3) บุคลิกภาพ (Personality) 4) มีความรักในงาน และมีประสบการณ์ในงาน (Passion for The Task and Flow)

วิมล จันทร์แก้ว (2555 : 53 - 56) กล่าวว่า การสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ไม่ซ้ำแบบใคร โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ๆ ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า ความคิดสร้างสรรค์บางครั้งจะกล่าวว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งอาจแยกออกได้เป็นสองทาง คือ ความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า โดยความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์ในลักษณะกระบวนการ (Creative Process) เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ

2. ความคิดสร้างสรรค์ในลักษณะของบุคคล (Creative Person)

3. เป็นการมองดูบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่า มีลักษณะเป็นอย่างไร หรือประกอบด้วยลักษณะอย่างใดบ้าง ได้มีผู้เสนอไว้หลายลักษณะ

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในลักษณะผลผลิต (Creative Product) เป็นการมองดูสิ่งที่เป็นผลผลิตจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งรูปธรรมและนามธรรม

สุภาพร ชัมเจริญ (2556 : 30) กล่าวว่า คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย คนที่มีความคิดซับซ้อน มีไหวพริบ มีความสามารถในการประยุกต์ การตอบสนองที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม และมีความยืดหยุ่น มีอิสระในการคิดและแสดงออก คิดอย่างไตร่ตรอง ติดตามการอย่างรู้โดยมองเห็นระเบียบแบบแผน และสามารถเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ มีกลยุทธ์ทางตรงและทางอ้อมที่สอดคล้องกับความต้องการของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและในสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้นำในศตวรรษที่ 21

ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มาพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการศึกษาศาสนัยใหม่ที่มีสภาพ ปัญหาสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงทำการแก้ปัญหาเดิม ๆ ใช้ไม่ได้ผล

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 60) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก็ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

ศศิตา เพลินจิต (2558 : 43) กล่าวว่า ทักษะด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำในทุกด้าน มุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ทางปัญญา เพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสาร เปิดรับแง่มุมใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 51) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ (2560) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หรือ Creative Thinking คือ ความสามารถในการผลิตสิ่งที่เป็นต้นแบบแตกต่างและเหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ ตั้งแต่ระดับบุคคล คือ การใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของตัวเองในแบบที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรคในสังคม คือ ความสามารถในการผลิตต้นแบบที่ไม่เหมือนคนอื่น ทำให้เกิดงานวิจัยใหม่ ผลิตสิ่งของใหม่ งานศิลปะชิ้นใหม่ โครงการงานใหม่ ๆ ในสังคม เป็นต้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายรูปแบบ ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก็ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้แบบทีม เป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเสริมสร้างองค์ความรู้ร่วมกันสามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน รับผิดชอบ มีการเรียนรู้ด้วยกระบวนการการสร้างความรู้ความผูกพันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยได้มีนักวิชาการสรุปได้ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551 : 22 - 26) กล่าวถึง ให้หลักการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้ 1) เป้าหมายร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดในทีมงาน 4) มีการร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) มีผลประโยชน์และการจัดสรรอย่างยุติธรรม 6) มีการตัดสินใจร่วมกัน

สมคิด บางโม (2552 : 248 - 250) กล่าวถึง หลักในการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ควรยึดหลัก ดังนี้

1. ศึกษาวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานให้เข้าใจ ตลอดจนภารกิจทีมงานให้ชัดเจน
2. มอบหมายงานให้สมาชิกคนใดทำ ต้องยึดถือความสามารถและใช้คนตรงกับงาน (Put the Right Man on the Right Job)
3. สมาชิกทีมมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน
4. ดำเนินงานของทีมให้ใช้วัฏจักรเดมมิง คือ PDCA
5. ต้องอำนวยความสะดวกต่อการทำงานแก่สมาชิกสมาชิกเสมอ
6. พัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง
7. ประเมินผลงานของทีมงานเป็นระยะ ๆ
8. สมาชิกทีมงานได้รับประโยชน์ตามที่มุ่งหวัง

โดยวิธีการบริหารทีมงานให้ประสบผลสำเร็จควรใช้วัฏจักรเดมมิง คือ PDCA ซึ่งมีดังนี้

1. หนึ่งการวางแผน (Plan) โดยให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมซึ่งต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของทีมที่จะต้องชัดเจน การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน และสามารถวัดได้กำหนดภารกิจของทีมกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงาน และแจ้งให้สมาชิกทีมทราบ
2. ปฏิบัติ (Do) เป็นการนำแผนไปปฏิบัติ โดยพิจารณาในสิ่งต่อไปนี้คือศึกษาเป้าหมายวิธีการทำงานตามการมอบหมายงานลงมือทำตามขั้นตอนที่กำหนด และมีการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะข้อมูลเชิงคุณภาพ
3. การตรวจสอบ (Check) เป็นการตรวจสอบวิธีการทำงานและผลการทำงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ ตรวจสอบด้านปริมาณงานวัด และค่าที่วัดตรงตามมาตรฐานหรือไม่ตรวจสอบลักษณะจำเพาะคุณภาพ และตรวจสอบวิธีปฏิบัติงาน

4. แก้ไขแล้วปฏิบัติ (Action) หลังจากตรวจสอบแล้ว ถ้าพบข้อบกพร่องควรแก้ไข โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ ถ้าผลงานเบี่ยงเบนจากเป้าหมายต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ ถ้าพบความผิดปกติใดใด ให้ค้นหาสาเหตุแล้วจึงป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำขึ้นอีก

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554 : 56) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง การรวมตัวของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน ซึ่งเป็นการตระหนักถึงคุณค่าของสมาชิกในทีม พยายามเพิ่มระดับของความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจให้พวกเขาเข้ามามีส่วนร่วมในทีมมากขึ้น ไม่ใช่เพียงแค่พิจารณาว่าพวกเขาทำงานเท่านั้นแต่ต้องการให้พวกเขาส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดเป้าหมายของทีมด้วย การสร้างทีมมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อตั้งเป้าหมายและจัดลำดับก่อนหลังงานเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ และกำหนดเป้าหมายของทีมด้วยการสร้างทีม มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อตั้งเป้าหมายและจัดลำดับงานเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ หรือว่ากำหนดว่าสมาชิกของทีมมีบทบาทและความรับผิดชอบในลักษณะใดและอย่างไร เพื่อกำหนดวิธีการทำงานของทีมหรือกระบวนการทำงาน เช่น การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การใช้ภาวะผู้นำ และเพื่อกำหนดสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกของกลุ่ม กล่าวได้ว่า การสร้างทีมงานทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในงานสำหรับในหน่วยงาน คือ การกำหนดเป้าหมายและความสำคัญตามลำดับก่อนหลังการวิเคราะห์บทบาทและความรับผิดชอบการกำหนดกระบวนการทำงานล้วนแต่ส่งผลให้บรรลุในแง่ของงานทั้งสิ้น

วิมล จันทรแก้ว (2555 : 48 - 50) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ทีม คือ ผู้ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่ายตระหนักถึงความร่วมมือกัน การไปทำงานและการแก้ปัญหา ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมจึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอน การไปทำงานและการแก้ปัญหา ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมจึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันใช้เทคนิค การช่วยเปรียบเทียบอันฉริยภาพหรือถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสัมพันธะระหว่างการเล่นการทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นในเวลาอันรวดเร็ว และได้ประสิทธิผลสูงสุด

การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในขณะทำงาน อย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งช่วยขยายความรู้ความสามารถของพนักงานในขณะทำงานร่วมกัน เนื่องจาก การเรียนรู้เป็นทีมและลักษณะงานที่ปฏิบัติได้จริง การเรียนรู้เป็นทีมสามารถสร้างคุณค่าของทีมเป็นรูปแบบ การพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะทางฝ่ายงานได้อีกด้วย นอกจากนี้ การเรียนรู้เป็นทีมสามารถ สร้างภาพของทีมให้อยู่เหนือกว่าคุณค่าของบุคคล โดยการนำความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละคน ในทีมนั้นผสมผสาน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพเหล่านั้นให้เกิดเป็นพลังแห่งความหลากหลาย ทำให้การทำงาน ร่วมกันเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมในระหว่างการทำงานร่วมกัน ช่วยสร้าง ความเชื่อค่านิยมเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังเสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนในองค์กร

เห็นความสำคัญที่จะเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ความต้องการทางสังคม รวมทั้งบทบาททีมงานจะมีความสำคัญยิ่งในองค์กรสมัยใหม่ เนื่องจากจะเป็นเวทีของการตัดสินใจที่สำคัญ

การสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมและค่านิยมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของทีม ลักษณะเชิงพฤติกรรมของการสื่อสารเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความแตกต่างของประสิทธิภาพ ของทีมแต่ละทีม จากการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้ เป็นทีม ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญในการสนทนา และการอภิปรายผล ดังนี้

การสนทนา (Dialogue) ในการเรียนรู้เป็นการพูดคุยร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยสมาชิก แสดงความรู้สึกรู้สึกหรือความเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ รับฟังสิ่งที่อยู่ในใจ และร่วมคิดด้วยกันอย่างจริงจัง ทุกคนในทีมจะพูดด้วยความเคารพต่อความคิดเห็นของกันและกัน เปิดเผยความคิด และความรู้สึก ด้วยปราศจากความกลัวหรือความอาย การรับฟังทัศนคติมุมมองและข้อสงสัยของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และ ความคิดเห็นเดิม ๆ ของตนเองไว้ทำให้เข้าใจมุมมองต่าง ๆ ในยิ่งขึ้นเกิดสมมุติฐานใหม่ ซึ่งจะหาไม่ได้ จากการพูดคุยกัน ช่วยให้ทีมสามารถกำหนดว่าสมาชิกของทีมมีบทบาทและความรับผิดชอบงาน ในลักษณะใด และอย่างไรใด เพื่อกำหนดวิธีการทำงานของทีมหรือกระบวนการทำงาน เช่น การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การใช้ภาวะผู้นำ และเพื่อกำหนดสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกของกลุ่ม อาจกล่าวได้ว่า การสร้างทีมงานทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในงาน และคนสำหรับในหน่วยงาน คือ การกำหนดเป้าหมาย และความสำคัญตามลำดับก่อนหลัง การวิเคราะห์บทบาทและความรับผิดชอบ การกำหนดกระบวนการ ทำงานล้วนแต่ส่งผลให้บรรลุในแง่ของงานทั้งสิ้น

กัญญา ศิล (2556: 34-37) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีม แสดงออกด้วยการรับฟังทราบผลการทำงานของทีมงาน โดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวม ของทีมงาน มีการยอมรับคุณค่าของบุคคล โดยการสร้างทีมงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้คนกลุ่ม หนึ่งมีจุดหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันและแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อให้ผลงาน ที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด โดยการสร้างทีมงานให้เข้มแข็งมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

1. ทีมงานย่อยย่อยขึ้นมา โดยอัตราส่วนที่เหมาะสมมาใช้ในการสร้างทีมให้มีนักคิดนักจัด องค์กร นักปฏิบัติการ และอื่น ๆ ซึ่งจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน และตรวจสอบกันเองเป็นไปตามความ เหมาะสม

2. เห็นชอบในเป้าหมาย โดยการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนจัดรูปแบบงานของตนเองเข้ากับ งานของคนอื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย

3. รู้จักสมาชิกในทีมอย่างดีที่สุดเพื่อที่จะสามารถระบุได้ว่า สมาชิกแต่ละคนมีลักษณะสำคัญและองค์ประกอบอย่างไร ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละคน

4. รักษาไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีมีความสำคัญในการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานติดต่อสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่อง ยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

พนัส ถิ่นวัน (2556 : 22) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นเทคนิคของการบริหารที่ผู้นำจำเป็นต้องใช้เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน และสร้างความตระหนักให้ทุกคนเกิดความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การทำงานเป็นทีมในการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกทีมทุกคน ความมุ่งมั่น และความพยายามของผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นแตกต่างอย่างไม่มีอคติ
2. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีทำให้เป็นพฤติกรรมที่ดี และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน

3. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมร่วมกัน
4. มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยคิดว่าเราจะต้องช่วยเหลือคนอื่นก่อนแล้วคนอื่นจะมาช่วยเรา

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 63) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน และ 5) มีการสร้างทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ชิษณุพงษ์ ถ้ำกลาง (2559 : 8) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารด้านการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการทำงานของทีมงาน โดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงานด้วยการยอมรับคุณค่าของบุคคล

กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 59) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) การติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารด้านการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารทีมงานแสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการทำงานของทีมงานโดยการวางแผนปฏิบัติงาน และร่วมลงมือทำงานร่วมกัน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2560)

สถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีสถานศึกษาในสังกัดจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 แห่ง แบ่งตามขนาดโรงเรียน ได้ดังนี้

สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี				
เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม
16	18	8	2	44

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล

พันธกิจ

พัฒนา และส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาสู่ระดับสากล โดยให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม

ค่านิยม

ยิ้มแย้มแจ่มใส Smile
ว่องไวทุกงาน Speed

บริการประทับใจ Service

มีวินัยและคุณธรรม Spirit

เป้าหมายการดำเนินงาน

ด้านคุณภาพผู้เรียน

1. ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้มาตรฐานระดับสากล
2. ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ รวมถึงการสื่อสารภาษาสัญลักษณ์ และภาษาดิจิทัล (Digital Literacy)
3. ผู้เรียนมีทักษะการคิด มีวิจักษ์ญาณ สามารถไตร่ตรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหา และกล้าตัดสินใจ
4. ผู้เรียนสามารถคิดค้น ออกแบบ พัฒนาชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีทักษะการวางแผน จัดการทำงานเป็นทีม และเห็นช่องทางสร้างงานอาชีพในระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ (New Economy)
5. ผู้เรียนใฝ่ดี มีคุณธรรม และมีความเป็นไทยภูมิใจในถิ่นฐาน มีจิตสาธารณะ และจิตบริการ มีความเป็น พลเมือง ตามวัฒนธรรมประชาธิปไตย มีทักษะการดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง และมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมโลก เป็นสมาชิกที่เข้มแข็งของประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก

ด้านระบบการเรียนรู้

1. โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนอิงมาตรฐานสากล (World - Class Standard Curriculum and Instruction)
2. โรงเรียนจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้
3. โรงเรียนจัดการเรียนรู้เรื่องภาษาดิจิทัล (Digital Literacy) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ
4. โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้อิงถิ่นฐานให้เชื่อมประสานกับการศึกษา ประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก
5. ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและจรรยาบรรณทางวิชาชีพครูยุคใหม่

ด้านระบบการบริหารจัดการ

1. โรงเรียนบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลได้คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
2. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน เน้นแนว ช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล ให้ได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ
3. โรงเรียนมีภาคีร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้านคุณภาพแหล่งเรียนรู้

1. โรงเรียนพัฒนา และจัดบริการแหล่งเรียนรู้ใหม่ให้มีคุณภาพเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งถึง และคุ้มค่า
2. โรงเรียนใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ มีสถาบัน และองค์กรต่าง ๆ ทุกภาคส่วนเป็นเครือข่ายร่วมส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

กลยุทธ์การดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (Raising the Bar)

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Moral and Ethics)

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและลดความเหลื่อมล้ำ ครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (Filling the Gap)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher Enhancement)

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา (Good Governance)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Copyright© Suratthani Rajabhat University

งานวิจัยในประเทศ All Right Reserved

พนัส ถิ่นวัน (2556) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีดังนี้ วางแผนปฏิบัติแนวใหม่ เสริมสร้างภาวะผู้นำให้เข้มแข็ง ใช้เทคนิควิธีสอนงานอย่างหลากหลาย มอบหมายและติดตามงานอย่างมีฉันทะใช้ยุทธวิธีการสื่อสารอย่างมีความหมาย เสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใช้เทคนิควิธีหลากหลายในการแก้ปัญหาปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ เสริมสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นไปในทางปฏิบัติ และเสริมสร้างสัมพันธภาพที่มั่นคง ยั่งยืน 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เหมาะสม สมควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 12 องค์ประกอบ 2) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ศึกษาด้วยตนเอง ศึกษาดูงาน เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษากับผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ และ ศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย หลักการ ความมุ่งหมาย แนวทางการพัฒนา การพัฒนาภาคทฤษฎี การพัฒนาภาคปฏิบัติและประเมินผล

วิมล จันทรแก้ว (2555) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ขั้นตอน 2) คุณลักษณะ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 5 ลักษณะ คือ ผู้นำแบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำสร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง ผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 กลุ่ม งานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กาญจนา ตีลา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสารด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารเวลา และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจ และจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบริหาร เวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าไม่แตกต่างกัน

สุขพัชรา ชุ่มเจริญ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้นำในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่า 1) ในภาพรวมโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำในสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.55 - 0.85 เมื่อนำข้อมูลที่ได้นำ

สังกัดองค์ประกอบ ทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คุณลักษณะทางด้าน ความคิดสร้างสรรค์ บุธนาการทางความคิดแก้ปัญหาสร้างสรรค์ความรู้สึกเชิงลึกเฉพาะทาง บุคลิกภาพ ผู้นำยุคใหม่ และความสามารถทางสติปัญญา 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนก ตามเพศ อายุ และประสบการณ์การนิเทศ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้ 2.1) ผลการวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายใน สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก 2.2) ผลการ วิเคราะห์ความแตกต่าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างเพศหญิงและเพศชาย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.3) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศ ภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2.4) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการนิเทศต่างกัน พบว่าไม่แตกต่าง

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 30 ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.78 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.20

จารินี สิกุลจ้อย พจนีย์ มั่นคง และสุนันทา โกธา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์และจินตนาการ บรรยากาศของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ และบรรยากาศแบบสนิทสนม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกในระดับสูง

ทัศนีย์ นันทรักษ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะ ด้านสังคม และทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาด และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง และการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ

แม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีจำนวนสองด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการแก้ปัญหา ส่วนด้าน วิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการไม่แตกต่างกัน และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทวีภรณ์ วรชิน สมเจตน์ ภูศรี และเกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้านคือ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ กระบวนการพัฒนาด้วยคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีค่าเฉลี่ยหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา มีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการใช้ระดับความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการ

พัฒนา และระดับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาที่ผู้บริหารเป็นกลุ่มเป้าหมาย ที่มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มี 4 ตัวบ่งชี้ และการทำงานเป็นทีม มี 5 ตัวบ่งชี้ รวม 21 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอันดับความต้องการมากที่สุดคือ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม และ 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 4.24 ตามลำดับ

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์แต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้ 1) ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีความเชื่อมั่น และนำไปสู่การพัฒนาการในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่ม การเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์ และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจ และยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหาร

เพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการ มีความกล้าหาญในการนำเสนอ ความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

ยุพา จันทวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบ และตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ การพัฒนา แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมมากที่สุด

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้าง แรงผลักดัน เชิงสร้างสรรค์ ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่แรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญมากในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และอยู่รอดในโลกที่มีความก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้ องค์ประกอบที่สำคัญผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ จินตนาการ (Imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) วิสัยทัศน์ (Vision) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) โดยแนวคิดรูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การส่งเสริม ความสร้างสรรค์จากองค์กร หัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน การเปิดโอกาสให้มีการทำงานอย่างอิสระ การจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอในการทำงาน ทั้งนี้ ต้องมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่แสดงถึงความไว้วางใจ และสนับสนุนและกระตุ้นให้มีความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งมีการให้ความรู้ในกระบวนการ คิดสร้างสรรค์และการเสริมสร้างให้เกิดองค์ประกอบของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และการแก้ปัญหา ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และมีความรู้ความสามารถ ในการสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

งานวิจัยต่างประเทศ

Sternberg (2006 : 22 - 24) ได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการ ตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจ ที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการ วิเคราะห์ความคิดของตนเองและบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจ บุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Davis (2007) ได้ศึกษาคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุด คือ การมีความมั่นใจในตนเอง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถ มีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นผู้ให้ความสำคัญกับภารกิจ การเป็นนักสร้างทีม การเห็นคุณค่าและให้ความก้าวหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถกำหนดคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และยังต้องมีความสามารถและเต็มใจที่จะรับฟัง รับรู้และยอมรับในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชานำมาบอกเราอีกด้วย ในส่วนของอุปสรรคที่พวกเขามักจะได้พบเจอบ่อยที่สุด ถูกมองในมุมที่แตกต่างออกไปจากผู้บริหารที่เป็นผู้ชาย และนอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ก็คือการมีผู้ที่คอยให้คำปรึกษาและการมีต้นแบบของบทบาทในด้านบวกนั่นเอง

Frank (2011) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะ 5 ข้อ ดังนี้ การเป็นบุคคลที่มีจินตนาการ การเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม การเป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยความผ่อนคลาย การเป็นคนที่ไม่เต็มไปด้วยแนวคิดใหม่ และการเป็นบุคคลที่มีความคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

Stoops (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำครูในการปฏิรูปโรงเรียน : มุมมองของครูสมัยใหม่ เกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ผลการศึกษา พบว่า การตรวจสอบข้อมูลทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพจากประชากรจำนวน 32 คน ระบุให้รู้ว่า ทักษะความเป็นผู้นำของครูรับรู้หรือเข้าใจได้โดยประชากรในฐานะที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับภาวะผู้นำของครูที่ยังคงมีความสัมพันธ์ทางด้านการเป็นครูวิชาชีพ การจัดระบบ ขอบข่ายงาน เช่น กลุ่มหรือทีมที่เป็นกลุ่มที่สอนกลุ่มเล็ก ๆ ที่ซึ่งรับรู้หรือเข้าใจได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุด ในการดำเนินการของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ผลประโยชน์ที่ได้รับของการทำงานในกลุ่มของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน คือ การได้รับรู้ถึงความรู้สึกที่เป็นตัวของตนเองเพิ่มขึ้น การได้รับรู้ถึงอุปสรรคของการทำงานของการใช้ภาวะผู้นำครูในโรงเรียน คือ เวลา และครูคนอื่น ๆ

Goleman, Boyatzis and McKee (2012) ได้ศึกษาเรื่อง ทฤษฎีที่ซับซ้อนของความเป็นผู้นำ และนวัตกรรมแนวทางใหม่สำหรับความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับนวัตกรรม เพื่อสร้างกรอบการทำงานแบบใหม่ของผู้นำที่จะนำไปสู่บทบาทของการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จขององค์กร บทบาทดังกล่าวประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตงาน การจัดการความเสี่ยง การมีวิสัยทัศน์ การใช้ประโยชน์จากโอกาส การปรับตัว การประสานงานด้านข้อมูล และการอำนวยความสะดวก บทบาทต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยให้ผู้นำองค์กรสามารถจัดการแหล่งข้อมูลที่ล้นหลามอย่างไม่มีขีดจำกัด ความสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสารทั้งในและนอกองค์กร เพื่อความสำเร็จของการดำเนินการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร

Mohamed, Fisher, Jaworski, and Paddison (2013) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการด้านสุขภาพ ทั้งในเชิงพฤติกรรมและทางจิตใจ

เชิงยุทธศาสตร์ในภาพรวมระดับโลกและท้องถิ่น งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับคุณภาพการให้บริการด้านงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับคุณภาพการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการด้านสุขภาพ ทั้งในเชิงพฤติกรรมและทางจิตใจ ที่หน่วยงานบริการสังคม พันธกิจของหน่วยงานนี้ คือ การให้บริการอย่างครบถ้วนด้านสุขภาพจิต ความบกพร่องทางจิต และการใช้สารเสพติดในเด็กและผู้ใหญ่ในเขตบริการ ความท้าทายของการศึกษา คือ คณะกรรมการของหน่วยงานมีข้อมูลที่จัดเก็บเพียงเล็กน้อยที่จะแสดงถึงประสิทธิภาพและปฏิกิริยาตอบสนองหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำ และยังไม่มีมีการประเมินหลักสูตรนี้อย่างเป็นระบบ ดังนั้นงานวิจัยจึงจำเป็นต้องการศึกษามลกระทบโดยตรงของคณะกรรมการของหน่วยงานนี้กับการให้บริการของพนักงานด้านสุขภาพ และต้องการศึกษาว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำช่วยอธิบายผลกระทบของผู้นำในคณะกรรมการต่อคุณภาพโดยตรงของการให้บริการของพนักงานอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า งานวิจัยนี้ช่วยในการตัดสินใจว่าผู้ร่วมงานในตำแหน่งผู้นำได้รับการตอบสนองต่อความจำเป็นของพวกเขาหรือไม่ และมีความจำเป็นเชิงหลักสูตรในการฝึกผู้นำขั้นต่อไปหรือไม่ จากการสัมภาษณ์ผู้ร่วมงาน พบว่า ให้ความสำคัญกับการประเมินแบบสรุปรวดรัดและกระบวนการ มากกว่าการประเมินแบบแยกส่วนและโครงสร้างหรือมาตรฐาน ผู้ร่วมงานยังมีข้อบ่งชี้ดีกว่า หลักสูตรการพัฒนาผู้นำควรจะได้รับ การวัดประเมิน และมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรในบางส่วนของคณะกรรมการชุมชน เพื่อจะเติมเต็มพันธกิจของตนในสิ่งแวดล้อมปัจจุบัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าวประกอบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งนี้ โดยการนำแนวคิด วิธีการ และผลการวิจัย มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการวิจัย การพิจารณาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปรัญญาขอบเขตการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 4 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ครอบคลุมพื้นที่ 19 อำเภอ มีจำนวนโรงเรียน 44 โรงเรียน โดยมีจำนวนครู ทั้งหมด 2,368 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 11, 2560)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรครูผู้สอนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

โรงเรียน ขนาดเล็ก	ครูผู้สอน	โรงเรียน ขนาดกลาง	ครูผู้สอน	โรงเรียน ขนาดใหญ่	ครูผู้สอน
ท่าอุแทพิทยฯ	36	สุราษฎร์พิทยา 2	35	สุราษฎร์ธานี	139
ท่าเพ็ญวิทยา	17	มัธยมพัชรกิตติยาภา 3	54	สุราษฎร์พิทยา	146
ปากแพรกวิทยาคม	34	กาญจนดิษฐ์	44	เมืองสุราษฎร์ธานี	118
ท่าฉางวิทยาการ	22	เตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ สุราษฎร์ธานี	50	สุราษฎร์ธานี 2	91
คีรีรัฐวิทยาคม	40	เกาะพะงันศึกษา	38	เกาะสมุย	74
รัชชประภาวิทยาคม	16	บ้านตาขุนวิทยา	61	ที่ปราชญ์พิทยา	75

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

โรงเรียน ขนาดเล็ก	ครูผู้สอน	โรงเรียน ขนาดกลาง	ครูผู้สอน	โรงเรียน ขนาดใหญ่	ครูผู้สอน
เสวียดวิทยา	23	พนมศึกษา	40	ไชยาวิทยา	71
รัชมังคลาภิเษก					
เขาพนมแบกศึกษา	16	พรุพีพิทยาคม	43	ท่าชนะ	95
มัธยมบ้านท่าเนียบ	29	ชัยบุรีพิทยา	55	กาญจนภิเษก	92
				วิทยาลัยสุราษฎร์ธานี	
น้ำรอบวิทยา	14			พุนพินพิทยาคม	124
ท่าสะท้อนวิทยา	21			บ้านนาสาร	74
บางเดือนสถิตย์	12			เคียนซาพิทยาคม	60
พิทยาคม					
ตะกุกใต้ศึกษา	25			เวียงสระ	135
มัธยมวิภาวดี	26			พระแสงวิทยา	109
บ้านเสด็จพิทยาคม	20			บางสวรรค์พิทยาคม	78
บ้านนาพิทยาคม	43				
พ่วงพรมครวิทยา	18				
คลองฉนวนวิทยา	23				
ควนสุบรรณวิทยา	13				
ท่าชีวิทยา	19				
รวม	467		420		1,481

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 350 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) สุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	467	69
โรงเรียนขนาดกลาง	420	62
โรงเรียนขนาดใหญ่	1,481	219
รวม	2,368	350

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ตามขั้นตอน โดยศึกษาหาความรู้พื้นฐาน กำหนดนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า สร้างแบบสอบถาม ตามมาตราส่วนมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ขนาดของสถานศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงาน เป็นทีม ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตามวิธี ของ Likert (1967) (Likert Scale) และกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คะแนนระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คะแนนระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากเอกสาร ตำรา และบางส่วน ได้ดัดแปลงมาจากงานวิจัยต่าง ๆ โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารโดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปเป็นนิยามศัพท์นำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดประเด็นและขอบเขตคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุม เนื้อหา และความถูกต้องของการใช้สำนวนภาษา และข้อเสนอแนะพร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องตามคำแนะนำ
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัด และประเมินผล จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถาม โดยให้คะแนน ดังนี้
 - +1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้
 - 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้
 - 1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการตรวจสอบ ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยบัญชา, 2557 : 159)
6. นำแบบสอบถามที่ได้หาค่าความเที่ยงตรง และหาค่าความเชื่อมั่นมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความสมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอรายชื่อสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากขอจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่จำเป็นต่อกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืน ได้แบบสอบถามคืนมาร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วดำเนินการลงรหัส เพื่อเตรียมสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล โดยกำหนดการแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์ การแบ่งเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557 : 75) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์และข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการนำเสนอ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ (Corrected Item to Total Correlation)

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1970) (Cronbach's Alpha - Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติทดสอบค่าที (t-test)

3.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOWA)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อการแปลความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน สถิติการทดสอบค่าที (t- test)

F แทน สถิติการทดสอบค่า (F- test)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

* แทน ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	210	60.00
1.2 ชาย	140	40.00
รวม	350	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2. ประสบการณ์ในการสอน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	185	52.90
2.2 มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	165	47.10
รวม	350	100.00
3. ขนาด		
3.1 ขนาดเล็ก	69	19.70
3.2 ขนาดกลาง	62	17.70
3.3 ขนาดใหญ่	219	62.60
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 และมีขนาดของโรงเรียนในการทำงานส่วนใหญ่ขนาดใหญ่ จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 และขนาดเล็ก จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกตามขอบข่ายตัวแปรตามทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความยืดหยุ่น	4.25	0.56	มาก
2	ด้านวิสัยทัศน์	4.18	0.58	มาก
3	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.22	0.59	มาก
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.30	0.60	มาก
รวม		4.23	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 - 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความยืดหยุ่น

ข้อที่	ด้านความยืดหยุ่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในพฤติกรรม การแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งของตนเอง และผู้อื่น	4.22	0.86	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในศักยภาพของครูทุกคน ในโรงเรียน ว่ามีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ	4.34	0.54	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความยืดหยุ่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ที่สามารถพัฒนาได้	4.36	0.67	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนอกกรอบ และบูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยไม่ตกอยู่ภายใต้สถานการณ์รูปแบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน	4.12	0.94	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.20	0.85	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.29	0.61	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียน	4.25	0.66	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน	4.04	0.91	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบได้อย่างเหมาะสม	4.27	0.87	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจของครูในการปฏิบัติงาน	4.32	0.60	มาก
11	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.66	มาก
รวม		4.25	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านความยืดหยุ่นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านวิสัยทัศน์

ข้อที่	ด้านวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา	3.99	0.89	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา	4.12	0.84	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างตระหนักรู้และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์	4.31	0.60	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความตระหนักรู้และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์	4.30	0.69	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครู และบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.32	0.57	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจ	4.07	0.95	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.24	0.88	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองในด้านการบริหารจัดการโรงเรียนอยู่เสมอ	4.29	0.61	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.28	0.88	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียน เพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งโอกาสและอุปสรรค	3.99	0.89	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของโรงเรียนอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง	4.14	0.85	มาก
12	ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์	4.37	0.56	มาก
13	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงให้ครูมีความเข้าใจ ตระหนักรู้ เห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.26	0.66	มาก
14	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย ความรับผิดชอบภาระงานให้ครูตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม	3.92	0.86	มาก
รวม		4.18	0.76	มาก

ตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านวิสัยทัศน์ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายความรับผิดชอบ ภาระงานให้ครูตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อที่	ด้านความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์เดิมและพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ซึ่งมีความสำคัญและมีคุณค่า	4.16	0.85	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ ๆ	4.42	0.58	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจกับสถานการณ์เป็นปัญหอย่างละเอียดรอบด้าน	4.30	0.67	มาก
4	ผู้บริหารพยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีกว่าและใหม่กว่าอยู่เสมอ โดยไม่ผูกพันอยู่กับความจำเดิม	3.97	0.88	มาก
5	ผู้บริหารมักจะแสวงหาคำตอบคำถาม หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	4.16	0.85	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครู และบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ	4.28	0.58	มาก
7	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนาไปในรูปแบบใหม่	4.34	0.67	มาก
8	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.08	0.92	มาก
9	ผู้บริหารนำผลการคิดวิเคราะห์มาสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน	4.22	0.85	มาก
รวม		4.21	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ ๆ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ และผู้บริหารพยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีกว่าและใหม่กว่า อย่างเสมอโดยไม่ผูกพันอยู่กับความจำเจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.36	0.55	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน	4.39	0.67	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงานเป็นทีม	4.17	0.93	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก	4.32	0.88	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	4.34	0.54	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และมีความร่วมมือ	4.38	0.67	มาก
7	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่	4.13	0.95	มาก
รวม		4.30	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และมีความร่วมมือ ส่วนผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.7 - 4.9

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามเพศ

ที่	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของครู	เพศ				t	Sig.
		หญิง (n=210)		ชาย (n=140)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความยืดหยุ่น	4.26	0.52	4.23	0.60	0.37*	0.02
2.	ด้านวิสัยทัศน์	4.18	0.58	4.17	0.59	0.21	0.69
3.	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.21	0.57	4.22	0.62	-0.11	0.13
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.29	0.57	4.31	0.64	-0.34**	0.00
รวม		4.23	0.54	4.22	0.60	0.08*	0.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ที่	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู	ประสบการณ์ในการสอน				t	Sig.
		น้อยกว่า 5 ปี (n=185)		มากกว่า 5 ปีขึ้นไป (n=165)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความยืดหยุ่น	4.17	0.61	4.33	0.48	-2.80**	0.00
2.	ด้านวิสัยทัศน์	4.10	0.62	4.27	0.53	-2.67**	0.00
3.	ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.14	0.65	4.29	0.51	-2.37**	0.00
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.24	0.65	4.36	0.52	-1.79**	0.00
รวม		4.15	0.61	4.31	0.48	-2.56**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 11 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู	เล็ก		กลาง		ใหญ่		F	Sig.	คู่ที่ แตกต่างกัน
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ด้านความยืดหยุ่น	4.57	0.24	4.57	0.30	4.06	0.60	41.93**	0.00	แตกต่างกัน
ด้านวิสัยทัศน์	4.52	0.28	4.61	0.21	3.95	0.61	62.30**	0.00	แตกต่างกัน
ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.47	0.38	4.63	0.26	4.02	0.62	41.71**	0.00	แตกต่างกัน
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.61	0.27	4.70	0.27	4.09	0.64	45.12**	0.00	แตกต่างกัน
รวม	4.54	0.22	4.62	0.22	4.02	0.60	52.56**	0.00	แตกต่างกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.9 พบว่า ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนที่สอนในขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นของครูต่อการศึกษภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มากกว่าครูที่สอนในขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ และน้อยกว่าครูที่สอนในขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ผลการเปรียบเทียบการศึกษากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe (1953) (Scheffe Method) ปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe Method)

การศึกษากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของครู	ขนาด ของสถานศึกษา (I) SIZE	ขนาด ของสถานศึกษา (J) SIZE	Mean Difference
ด้านความยืดหยุ่น	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-0.00
		ขนาดใหญ่	0.51*
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	0.00
		ขนาดใหญ่	0.51*
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-0.51*
		ขนาดกลาง	-0.51*
ด้านวิสัยทัศน์	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	-0.09
		ขนาดใหญ่	0.68*
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	0.89
		ขนาดใหญ่	0.67*
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-0.58*
		ขนาดกลาง	-0.68*
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ขนาดเล็ก	ขนาดเล็ก	-0.16
		ขนาดใหญ่	0.46*
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	0.16
		ขนาดกลาง	0.61*
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-0.46*
		ขนาดใหญ่	-0.61*

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนตาม ความคิดเห็นของครู	ขนาด ของสถานศึกษา (I) SIZE	ขนาด ของสถานศึกษา (J) SIZE	Mean Difference
ด้านการทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก	ขนาดเล็ก	-0.09
		ขนาดใหญ่	0.52*
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	0.09
		ขนาดกลาง	0.61
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-0.52*
		ขนาดใหญ่	-0.61*
รวม	ขนาดเล็ก	ขนาดเล็ก	-0.08
		ขนาดใหญ่	0.52*
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	0.08
		ขนาดกลาง	0.60*
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	-0.52*
		ขนาดใหญ่	-0.60*

จากตารางที่ 4.10 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซเฟ พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 2,368 คน จากโรงเรียนในสังกัด 44 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2560) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 350 คน โดยใช้วิธีการคัดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 608) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเจาะจงครูในโรงเรียน และกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ร้อยละ 100 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผู้วิจัยสรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

1.1 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงาน

ในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคน ที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย ความสำเร็จงานให้ครู ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ ๆ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ และผู้บริหารพยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีกว่าและใหม่กว่าอย่างเสมอ โดยไม่ผูกพันอยู่กับความจำเจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.4 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และมีความร่วมมือ ส่วนผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ในการสอน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้าน ความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการทำงาน เป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้าน ความคิดสร้างสรรค์ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัย สร้างสรรค์ ตามทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม พร้อมทั้งผลักดันให้คนอื่น ๆ ในสังคมร่วมมือและทำไปพร้อมกันได้ก็จะทำให้หน่วยงานก้าวไปด้วยดี โดยในการศึกษาสอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2554 : 11) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารินี สิกุลจ้อย พงนิย มั่นคง และสุนันทา โกธา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการบรรยากาศของโรงเรียน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ มีการปรับตัวและความคิดในการหาคำตอบ มีการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ของบุคลากรในสถานศึกษาที่รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ สามารถคิดค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับ กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559 : 55) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์

1.2 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะ แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย ความสำเร็จ ภาระงานให้ครูตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษา ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีการมอบหมายให้แต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดอนาคตขององค์กรอันสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้วยวิธีปฏิบัติ

ที่เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแนวหน้าตลอดเวลา สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553 : 12) กล่าวว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่งรอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วย ตัวบ่งชี้การสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา

1.3 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ ๆ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ และผู้บริหารพยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีกว่าและใหม่กว่า อย่างเสมอโดยไม่ผูกพันอยู่กับความจำเจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่าครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายรูปแบบ ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่เพื่อนำไปใช้กับแผนโครงการ และสอดคล้องกับนโยบายสถานศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559 : 51) กล่าวว่า พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีภรณ์ วรชิน สมเจตน์ ภูศรี และเกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน คือ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ กระบวนการพัฒนาด้วยคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนา

1.4 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และมีความร่วมมือ ส่วนผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะว่าครูผู้สอนเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานต้องอาศัยความเข้าใจ ความร่วมมือ ความผูกพันจากสมาชิกในทีมทุกคนและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นความพยายาม เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สอดคล้องกับ พันธ์ ถิ่นวัน (2556 : 22) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคของการบริหารที่ผู้นำจำเป็นต้องใช้ เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานฟังความตระหนักให้ทุกคนเกิดความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การทำงานเป็นทีมในการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกทีมทุกคน ความมุ่งมั่น และความพยายามของผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านวิสัยทัศน์และด้านความคิดสร้างสรรค์มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สุขพัฑรา ชัมเจริญ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการศึกษา พบว่า 1) ในภาพรวมโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ มีรายละเอียดดังนี้ 2.1) ผลการวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษา

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก 2.2) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างเพศหญิงและเพศชาย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.3) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2.4) ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการนิเทศต่างกัน พบว่าไม่แตกต่าง

2.2 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยทัศนีย์ นันทรักษ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ระดับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาต่างกัน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า มีจำนวนสองด้านที่ต่างกัน คือ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนอกกรอบและบูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลาย

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ควรมีการสนับสนุนสถานศึกษามีการสร้างคุณธรรมและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาและกระตุ้นให้ครู และบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ควรให้ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากกรอบมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานควรให้ครูที่ทำงานผิดพลาดรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อให้มีส่วนร่วมวางแผนใหม่เพื่อแก้ไขงาน ทำให้ครูมีกระบวนการทำงานที่ดีขึ้นเกิดการทำงานเป็นทีมร่วมกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย ความรับผิดชอบ ภาระงานให้ครูตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะได้มอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2.3 ผู้บริหารพยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีกว่าและใหม่กว่าอย่างเสมอ โดยไม่ผูกพันอยู่กับความจำเจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่

อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2.4 ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อที่จะสร้างงานใหม่ในการพัฒนาสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจของครูในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
2. ควรศึกษาการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11
3. ควรมีการศึกษาดูการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Copyright© Suratthani Rajabhat University

All Right Reserved



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

กรุงเทพฯ : อาสารักษาดินแดน.

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. สมุทรปราการ :

ธีรสาส์น พับลิวเซอร์.

กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ

แม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.

การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การใช้ SPSS for Windows (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ : สามลดา.

กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาอาชีว. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

_____. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น :

คลังนานาวิทยา.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). การคิดเชิงสร้างสรรค์. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : ชัดเชสมิเดีย.

ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร โดยใช้

โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2550). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).

สงขลา : เหมการพิมพ์.

จรัญ แก้วเย็น. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทาง

การปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.

จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

- จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ. (2560). **สถานะสุขภาพคนไทย**. นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- จารินี สิกุลจ้อย, พจนีย์ มั่นคง และสุนันทา โกธ. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา** ที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2. **วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร**. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10(1), 44 - 54.
- จุมพล หินนิพานิช. (2554). **การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์การเมือง และรัฐประศาสนศาสตร์การบริหาร และกรณีศึกษาของไทย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). **หลักการบริหารการศึกษาและจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). **การพัฒนาหลักสูตร : ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์พะลักษณ์.
- วิชญ์พงษ์ ถ้ำกลาง. (2559). **ความสัมพันธ์คานานิคอระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำ** **เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่** **การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 .** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน** **เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ทวีภรณ์ วรชิน, สมเจตน์ ภูศรี และเกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ. (2559). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง** **สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.** **วารสารการบริหารปกครอง .** 5(2), 146-164.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2551). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สหธรรม.
- ทัศนีย์ นันทรักษ์. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด** **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. การประชุมวิชาการ** **ระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 5. การพัฒนางานวิจัยรากฐานสำคัญของไทย** **ก้าวไกลสู่เวทีสากล. ภูเก็ต : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.**
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- _____. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์บุคลากรทางการเรียนรู้อยู่. กรุงเทพฯ : ครูสภา ลาตพรวา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดลย์. (2551). โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่ : ออเรนจ์ กรุป ดีไซด์.
- _____. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : ตีรณสาร.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2556). การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บังอร จันกรม. (2552). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษยพรรณ พรหมวาทย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ : 9119 เทคนิคเพเลตติง.
- ประพิศ เกษรางกุล. (2552). คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2554). **การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัส ถิ่นวัน. (2556). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิมพกา ธรรมสิทธิ์. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา**. อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิศสวาท ศรีเสน. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในจังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไพฑูรย์ สีนสารตัน. (2553). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี : มนตรี.
- ภาสกร เรืองรอง และคนอื่น ๆ. (2557). **เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 2**. วารสารปัญญาพิวัฒน์. 5 (พิเศษ), 195 - 207.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ยอดมณู เป้าสุวรรณ. (2554). *You Can Do It ในโลกนี้ไม่มีอะไรที่คุณทำไม่ได้*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ยุพา จันทวงศ์. (2559). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากสินธุ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รจนา มากเลาะเลย. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- ร่ำพรรณ รักศรีอักษร. (2555). *33 ความสามารถสร้างโอกาสสู่ความสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา : ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วนิชชัย แสงหม่น. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วนิดา พิพัฒน์วัฒนกุล. (2551). *การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของครูจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2553). *ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วิมล จันทรแก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 8).

กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

_____. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศน์ต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.**

กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.

การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สมคิด บางโม. (2552). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.

สมคิด มawang. (2554). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน**

ตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมชาย รุ่งเรือง และธีรวัฒน์ จันทิก. (2560). **รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์.**

Veridian E – Journal. มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 29 - 46.

สร้อยญา เกิดแก้ว. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหาร**

จัดการระบบการดูแลช่วยเหลือแก่นักเรียนในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.

_____. (2557). **การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา.**

กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

สัมมา รณิธย์. (2553). **ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). **ภาวะผู้นำฝ่ายบริการในองค์กร : แนวคิด หลักการ**

ทฤษฎีและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2557). **คู่มือการประเมิน**

คุณภาพภายนอกกรอบสาม. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

การศึกษา (องค์กรมหาชน).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2560). **โรงเรียนในสังกัด.** [Online]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.secondary11.go.th/2016/th/index.php>. [10 ธันวาคม 2560]

- สุพพัชรา ชัมเจริญ. (2556). โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน. คุษนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุชิน เรืองบุญส่ง. (2551). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา . กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- _____. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุพานี สฤณวานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุมาลี ละม่อม. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). “ความขัดแย้ง” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 - 8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนุชา โสมาบุตร. (2556). ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม สำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21. [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://teacherweekly.wordpress.com>. [2560, พฤศจิกายน 7]
- อรัญญ์ แสงทอง. (2552). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อาบูปกรี การี. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา . การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคนอื่น ๆ. (2553). **การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Arellano, R. B., Bolfarine, H., and Martin, H. (2002). Skew - Normal Linear Mixed Models. **Journal of Data Science**. 3, 513 - 537.
- Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together : Creative Leadership. **Journal of The Leadership Quarterly**. 15, 103 - 121.
- Bennis, W. (2002). **Creative Leadership**. [ABI]. Bangkok : Chulalongkorn University.
- Casse, P. and Claudel, P. G. (2007). **Philosophy for Creative Leadership : How Philosophy Can Turn People into more Effective Leaders**. Athena Press : N. P.
- Coste, T. G. (2009). **Creative Leadership & Women**. [Online]. Available : <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.html>. [2017, September 30]
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test** (5th ed.). New York : Harper Collins.
- Danner, S. E. (2008.). **Creative Leadership in Art Education : Perspectives of an Art Educator**. Thesis Master of Arts, Art Education, Fine Arts, Ohio University.
- Davis, R. F. (2007). Female Transformational Leader Characteristics : An Exploratory Investigation. **Dissertation Abstracts International**. 68(3), 126 - A.
- Delich, V. (2010). The Impact of Mercosur's Sanitary and Phitosanitary Regime on Itsmembers' Institutional Dynamics. **Journal of CMA Management**, 79(2), 3 - 3.
- Dubrin, A. J. (2004). **Leadership : Research Findings, Practice, and Skills** (4th ed.). New York : McGraw - Hill.
- _____. (2007). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills** (5th ed.). Boston : Houghton Mifflin.
- _____. (2010). **Principles of Leadership**. Canada : South - Western.
- Frank, A. (2011). Why Study People's Stories? The Dialogical Ethics of Narrative Analysis. **International Journal of Qualitative Methods**. 1 - 19.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., and McKee, A. (2012). **Primal leadership : Realizing The Power of Emotional Intelligence**. Boston, Mass : Harvard Business School.
- Harris, A. (2009). Creative Leadership. **Journal of Management in Education**. 23(1), 9 - 11.

- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activating. **Journal of Education and Psychological Measurement**, 3(3), 606 - 608.
- Likert, R. (1967). **The Human Organization : Its Management and Value**.
New York : McGraw - Hill.
- Mohamed, R. A., Fisher, R. J., Jaworski, B. J. and Paddison, G. J. (2013). **Internet Marketing Building Advantage in the Network Economy**, New York : McGraw - Hill.
- Palus, C. J. and Horth, D. M. (2005). **The Leader's Edge: Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges**. San Francisco : Jossey Bass.
- Rellano, R. B., Bolfarine, H. and Martin, H. (2002). Skew - Normal Linear Mixed Models. **Journal of Data Science**. 3, 415 – 438.
- Scheffe, H. (1953). A Method for Judging all Contrasts in the Analysis of Variance. **Biometrika**. 40, 87 - 104.
- Sternberg, R. J. (2006). **Cognitive Psychology**. Belmont, CA : Wadsworth.
- Stoll, L. and Temperley, J. (2009). Creative Leadership Teams. **Journal of Management in Education**. 23(1), 12 - 18.
- Stoops, J. A. (2011). **Personal Development for School**. New York : Macmillan.
- Thompson, S. (2015). **Getting Real About Visionary Leadership**. [Online]. Available : <http://www.newhorizons.org/trans/Thompson.htm>. [2018, March 16]
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., and Norris, C. J. (2011). **The Principal : Creative Leadership For Excellence in Schools** (6th ed.). Boston : Pearson.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved



ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑ /ว๐๔๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสมชาย กิจคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. การค้นคว้าอิสระ บทที่ ๑ และบทที่ ๓

ด้วย นางสาวอัมพวัน คงสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่นักศึกษา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

All Right Reserved

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วัฒนา รัตนพรหม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๗๗๙๑ ๓๓๘๒ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๒



ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑ /ว๐๔๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุเทพ รักเกาะรัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. การค้นคว้าอิสระ บทที่ ๑ และบทที่ ๓

ด้วย นางสาวอัมพวัน คงสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่นักศึกษา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

All Right Reserved

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วัฒนา รัตนพรหม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๗๗๙๑ ๓๓๘๒ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๒



ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑ /ว๐๔๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณยุทธพงศ์ นวเลิศปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. การค้นคว้าอิสระ บทที่ ๑ และบทที่ ๓

ด้วย นางสาวอัมพวัน คงสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่นักศึกษา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

All Right Reserved

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิธนา รัตนพรหม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๗๗๙๑ ๓๓๘๒ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๒



ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑ /ว๐๔๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณศุภชัย เวชกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. การค้นคว้าอิสระ บทที่ ๑ และบทที่ ๓

ด้วย นางสาวอัมพวัน คงสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่นักศึกษา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

All Right Reserved

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วิธนา รัตนพรหม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๗๗๙๑ ๓๓๘๒ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๒



ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑ /ว๐๔๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสมร เพื่อกดเคช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. การค้นคว้าอิสระ บทที่ ๑ และบทที่ ๓

ด้วย นางสาวอัมพวัน คงสุข นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่นักศึกษา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

All Right Reserved

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วัฒนา รัตนพรหม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๗๗๙๑ ๓๓๘๒ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๒



ที่ ศธ ๐๕๖๑.๑๑ / ๐๕๒๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๐๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอัมพวัน คงสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๑ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นตอนเก็บข้อมูลวิจัยเพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวข้างต้น ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในหน่วยงานของท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Copyright© Suratthani Rajabhat University

ขอแสดงความนับถือ

All Right Reserved

(ดร.วัฒนา รัตนพรหม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๗๗๙๑ ๓๓๘๒ หรือ ๐๘ ๑๗๘๗ ๒๐๒๐

โทรสาร ๐ ๗๗๙๑ ๓๓๘๒



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ – สกุล นายสมชาย กิจคาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาสาร
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 11
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
2. ชื่อ – สกุล นางสมร เผือกเดช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์พิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 11
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. ชื่อ – สกุล นายศุภชัย เวชกุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุราษฎร์ธานี
วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 11
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
4. ชื่อ – สกุล นายสุเทพ รักเกาะรัง
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระแสงวิทยาคม
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
5. ชื่อ – สกุล นายยุทธพงศ์ นวลเลิศปัญญา
ตำแหน่ง ครู คศ.3 โรงเรียนบ้านนาสาร
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 11
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น
2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตาม
ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อและตามความเป็นจริง ซึ่งถ้าตอบแบบสอบถาม
ไม่สมบูรณ์ หรือไม่ตรงตามความเป็นจริง จะทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ขาดความเที่ยงตรงและไม่เกิด
ประโยชน์ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จะไม่กระทบกระเทือน
ต่อตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือเป็น
ความลับและจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

อัมพวัน คงสุข

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ เพศหญิง

☐ เพศชาย

2. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ประสบการณ์การทำงาน

☐ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

3. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

☐ ขนาดเล็ก

☐ ขนาดกลาง

☐ ขนาดใหญ่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
Copyright © Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณา
ระดับความคิดเห็นซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติการณ์ระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติการณ์ระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติการณ์ระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติการณ์ระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติการณ์ระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความยืดหยุ่น						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในพฤติกรรมกรรมการแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่น					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในศักยภาพของครูทุกคนในโรงเรียน ว่ามีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคลที่สามารถพัฒนาได้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนอกกรอบ และบูรณาการ วิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยไม่ตกอยู่ภายใต้สถานการณ์รูปแบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบได้อย่างเหมาะสม					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจของครูในการปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์						
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความตระหนัก และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครู และบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ในด้านการบริหารจัดการโรงเรียนอยู่เสมอ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียน เพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งโอกาสและอุปสรรค					
21	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และค่านิยมหลักของโรงเรียนอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง					

ข้อ	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงให้ครู มีความเข้าใจ ตระหนักรู้ เห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย ความรับผิดชอบ ภาระงาน ให้ครูตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ได้อย่างเหมาะสม					
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์เดิม และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ซึ่งมีความสำคัญและมีคุณค่า					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ ๆ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาอย่างละเอียดรอบด้าน					
28	ผู้บริหารพยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีกว่า และใหม่กว่าอย่างเสมอ โดยไม่ผูกพันอยู่กับความจำเจ					
29	ผู้บริหารมักจะแสวงหาคำตอบคำถาม หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน					
30	ผู้บริหารส่งเสริม และกระตุ้นให้ครูและบุคลากร มีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ					
31	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งาน และพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่					
32	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งาน และทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					

ข้อ	การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)						
33	ผู้บริหารนำผลการคิดวิเคราะห์มาสร้างสรรคงานใหม่ให้กับหน่วยงาน					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
34	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมการทำงานเป็นทีม					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพัน และมีความร่วมมือกัน					
40	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่					



ภาคผนวก ง
สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ IOC

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อที่	รายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3	4	5		
ความยืดหยุ่น								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ ในพฤติกรรมแสดงออกในสถานการณ์ ต่าง ๆ ทั้งของตนเอง และผู้อื่น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในศักยภาพ ของครูทุกคนในโรงเรียน ว่ามีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายจนประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความสามารถ ที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ที่สามารถ พัฒนาได้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดนอกกรอบและ บูรณาการ วิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยไม่ตกอยู่ภายใต้สถานการณ์รูปแบบเดิม ที่เคยคิดมาก่อน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3	4	5		
ความยืดหยุ่น (ต่อ)								
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจของครูในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความยืดหยุ่นในการคิด การทำงาน สนับสนุนในการปฏิบัติงานของครู	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเร็วต่อการปรับตัวตอบสนองสิ่งแวดล้อม	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านวิสัยทัศน์								
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3	4	5		
ด้านวิสัยทัศน์								
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา	1	0	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความตระหนัก และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นตั้งใจในการท างานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองในด้านการบริหารจัดการโรงเรียนอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3	4	5		
ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)								
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียน เพื่อทราบ จุดอ่อน จุดแข็งโอกาส และอุปสรรค	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย และ ค่านิยมหลักของโรงเรียนอยู่บนพื้นฐาน ความเป็นจริง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์	1	0	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกำหนดยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการโรงเรียนที่มุ่งสู่อนาคต	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกำหนดกลยุทธ์ ที่สามารถปฏิบัติได้จริงตามระยะเวลา ที่กำหนด	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมชี้แจงให้ครู มีความเข้าใจตระหนักรู้ เห็นคุณค่า ในวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย ความรับผิดชอบ ภาระงานให้ครูตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลได้ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3	4	5		
ด้านความคิดสร้างสรรค์								
31	ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์เดิม และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ซึ่งมีความสำคัญ และมีคุณค่า	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาอย่างละเอียดรอบด้าน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารพยายามค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีกว่าและใหม่กว่าอย่างเสมอ โดยไม่ผูกพันอยู่กับความจำเจ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารมักจะแสวงหาคำตอบคำถามหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้น ให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3	4	5		
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)								
41	ผู้บริหารนำผลการคิดวิเคราะห์มา สร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหา การบริหารหน่วยงาน โดยการคิดวิเคราะห์ ทางบวก	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม								
43	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายใน สถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ ทางบวก	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้าง วัฒนธรรม และค่านิยมการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมกันแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุสำเร็จ ตามเป้าหมาย	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ แสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกัน แก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร แต่ละทีมงานมีความเข้าใจ ผูกพันและ มีความร่วมมือกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ และสร้าง แรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน มีความคิด สร้างสรรค์งานใหม่	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความยืดหยุ่น	0.93
2. ด้านวิสัยทัศน์	0.89
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	0.90
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.91
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.92



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ – นามสกุล นางสาวอัมพวัน คงสุข

วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2533

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 71/52 หมู่ 7 ตำบลปาร่อน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84160

ประวัติการศึกษา

ประถมศึกษา	โรงเรียนบ้านกำสนประชาสรรค์ ตำบลปาร่อน อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
มัธยมศึกษาต้น	โรงเรียนกาญจนดิษฐ์ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
มัธยมศึกษาปลาย	โรงเรียนกาญจนดิษฐ์ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ปริญญาตรี	ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Copyright© Suratthani Rajabhat University
All Right Reserved

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2557	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนอนุบาลสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (วิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป) โรงเรียนบ้านนาสาร อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาสาร อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โทรศัพท์ 061-1971958

E - Mail b.amphawan@gmail.com