

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เสนอโดย
นายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒล จุลสุคนธ์)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์
ชื่อนักศึกษา	ณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 300 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ได้ให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะนอม อาจารย์ ดร.ธันยวัฒน์ ทองบุญตา และอาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะครูที่ให้การสนับสนุนในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ตลอดจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์และขอมอบให้แก่ผู้สนใจในการศึกษาทั้งหมด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาในอนาคตต่อไป

ณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ.....	11
ความหมายของผู้นำ.....	11
คุณลักษณะของผู้นำ.....	12
บทบาทของผู้นำ.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	15
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	15
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	16
คุณลักษณะของภาวะผู้นำ.....	18
บทบาทของภาวะผู้นำ.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	21
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	21
คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	22
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	24
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับตามแนวคิดของโรบินสัน (Robinson).....	27
การมีวิสัยทัศน์.....	27
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	30
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว.....	32

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
การมีความคิดสร้างสรรค์.....	34
การทำงานเป็นทีม.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
งานวิจัยในประเทศ.....	37
งานวิจัยต่างประเทศ.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	43
การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การจัดทำเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	65
วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
สรุปผล.....	66
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74

	หน้า
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	93
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ.....	103
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ.....	105
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ ในการวิจัย.....	111
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	114
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	117

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	43
ตาราง 2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.....	51
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	52
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	53
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ด้านการคำนึงถึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ.....	55
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยภาพรวมและรายข้อ.....	56
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	58
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ.....	59
ตาราง 9	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและ รายด้าน จำแนกตามเพศ.....	61
ตาราง 10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	62

ตาราง 11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา.....	63
----------	--	----

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศระยะ 5 ปี โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการมุ่งเสริมสร้างกลไกในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาประเทศให้มีการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างหน่วยงาน โดยยึดพื้นที่เป็นหลัก และกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา จึงทำให้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579 ได้กำหนดเป้าหมายไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย 5) ระบบการศึกษาที่ตอบสนองต่อบริบทและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2566ก, หน้า 27)

ในสภาวะปัจจุบัน ผู้บริหารยุคใหม่ต้องพบเจอปัญหาที่มีความหลากหลายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างมาก ที่ต้องมีที่มีประสิทธิภาพ และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จภายใต้ข้อจำกัดและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการบริหารงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของการบริหารองค์กร และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานมากขึ้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีการคิดสร้างสรรค์ มีการปรับตัว และยืดหยุ่น มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมีความคุณธรรม จริยธรรม (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, หน้า 86) สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัย สร้างสรรค์ ตามทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมพร้อมทั้งผลักดันให้ คนอื่นๆ ในสังคมร่วมมือและทำไปพร้อมกัน และการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาด้านในสังคมพลวัตที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2553, หน้า 8)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญ ในระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ให้มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษา

ให้ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543, หน้า 82 - 84) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ เป็นผู้นำด้านวิชาการ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหารได้ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ด้านมาตรฐานตนของผู้บริหารสถานศึกษา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น อย่างสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรเป็นการพัฒนาความคิดและการกระทำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษา การพัฒนาผู้นำในอนาคตให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) โดยเน้นในด้านการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ส่งเสริมความคิดนอกกรอบอย่างมีจินตนาการ และสร้างสรรค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 51)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของทฤษฎีแบบสร้างสรรค์ (Formative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย Ash และ Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ในลักษณะต่างๆ มากมาย บทบาทจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ โดยมีมุมมองว่า "ครูคือผู้นำ โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำของผู้นำ อีกทอดหนึ่ง" ดังนั้นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร นอกจากจะส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนแล้ว ยังต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรของโรงเรียนด้วย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549, ย่อหน้า 2) โดยมี 10 หลักการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้แบบทีม การคิดอย่างหวังผล และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม) การตัดสินใจจากเบื้องบน ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน 2) มีมุมมองว่าครูเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามในการพัฒนา และองค์กร 3) มีความไว้วางใจ และกระตุ้นให้มีความกล้าต่อการปฏิบัติ สิ่งใหม่ๆ 4) ผู้นำควรกระตุ้นให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ๆ 5) ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน และกระบวนการ และใส่ใจในงานที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม 6) ผู้นำควรเน้นถึงสำคัญของลูกค้า 7) ผู้นำมีการสร้างเครือข่ายในการสื่อสารแบบสองทาง 8) มีการเอาใจใส่ใกล้ชิด การปรากฏตัวอยู่กับงาน และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้า 9) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ 10) มีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน มีการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Ash, & Persall, 1999, pp.15-22)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่ รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณซึ่งถูกแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือความสามารถในการกล้านำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทาย ด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550, หน้า 9)

จากนโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้การบริหารงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 1 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากการบูรณาการการจัดการศึกษาทุกระดับให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้บริหารให้มี คือ ผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลง ปรับมโนทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ คิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนก่อนแก้ไขปัญหาและสร้างสิ่งที่ดีๆ อย่างสร้างสรรค์ซึ่งเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรีเขต 1, 2566ข, หน้า 50)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 1 สำหรับใช้ในการวางแผนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

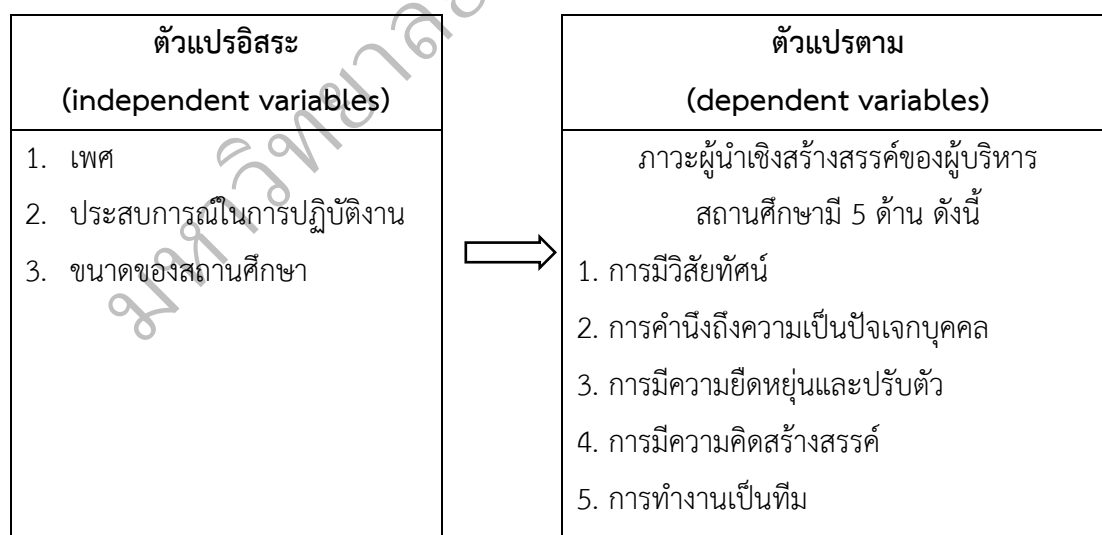
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของโรบินสัน (Robinson, 2007, p.120) แสดงดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,185 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2566ก, หน้า 27)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, pp.727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา แล้วคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์ แล้วใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 45 คน และครู จำนวน 255 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบไปด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ประกอบด้วย

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 - 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 ถึง 719 คน)
- 3) ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การมีวิสัยทัศน์

2.2.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

2.2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

2.2.5 การทำงานเป็นทีม

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของโรบินสัน (Robinson, 2007, p.120) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีวิสัยทัศน์

3.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

3.5 การทำงานเป็นทีม

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในช่วงระยะเวลา ปีการศึกษา 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงบทบาทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. หน่วยงานในระดับนโยบาย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ ที่จะส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

2. หน่วยงานในระดับปฏิบัติ ได้แก่ สถานศึกษาที่จะได้รับประโยชน์จากการวิจัย โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการบริหารจัดการศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้มาจากการยอมรับของบุคคลอื่นหรือมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งขึ้นมาให้รับหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้ สามารถชักจูงชักนำผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง นำทิศทางให้ผู้อื่นก้าวไปข้างหน้าในการดำเนินงานต่างๆ สั่งการในกลุ่มหรือองค์กรให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่ส่งผลต่อผู้อื่นโดยตรงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน เป็นที่น่าเชื่อถือและให้การยอมรับทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน โน้มน้าวให้คล้อยตามไปในสิ่งที่ต้องการหรือชักจูงผู้อื่นให้ไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการจูงใจ กระตุ้นหรือนำบุคคลอื่น อย่างมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีจินตนาการ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ มีการปรับตัวและกระบวนการทำงาน อย่างยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 แบ่งเป็นองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านวิสัยทัศน์** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ การมองภาพสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างชัดเจน มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเพื่อเปิดรับสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง มีความรอบรู้ มีการวางแผนหรือคาดการณ์เหตุการณ์แนวทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ กล้าคิด กล้าฝัน สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม มีความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มองโลกในแง่ดี มีการกระตุ้นบุคลากรให้มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุน ปรับปรุงสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง

2. **การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นรายบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดูแลเอาใจใส่ แสดงถึงการยอมรับความต้องการ ให้ความชื่นชมในความสามารถของบุคลากร ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าในตนเอง รับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างตั้งใจพร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีการกระตุ้น ให้การแนะนำหรือปรึกษาวิธีการในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง จัดบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความอบอุ่นและ

ความคุ้นเคย สนับสนุนเสนอแนะและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการตอบสนองหรือการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยและเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีกระบวนการคิดอย่างอิสระ สามารถคิดได้หลายรูปแบบ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำองค์กรให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการสร้างสรรค์การคิดการทำให้สิ่งแปลกใหม่ ซึ่งนำไปสู่การริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมคิดได้อย่างกว้างไกล ครอบคลุมและรอบด้าน ไม่ยึดติดอยู่ภายในกรอบความคิด สามารถมองเห็นถึงความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ มีการคิดหลายทิศทางหลายแง่มุมเป็นความคิดที่ซับซ้อนด้วยความฉลาดหลักแหลมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการค้นพบวิธีการใหม่ที่ใช้ในการแก้ปัญหาได้สำเร็จ มีความคล่องแคล่วคิดได้อย่างรวดเร็วต่อการทำงานในสถานการณ์ต่างๆ ที่ซับซ้อนสามารถบูรณาการความหลากหลายของวิธีการโดยใช้ประสบการณ์รวมถึงทักษะการคิดตัดสินใจด้วยหลักเหตุผลและไหวพริบความเฉลียวฉลาดของผู้บริหาร

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาซึ่งกันให้มาทำงานร่วมกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายรูปแบบ โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยการดำเนินงานของกลุ่มที่มีบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันโดยการสนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ประสบการณ์และทักษะต่างๆ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงาน และติดต่อสื่อสาร ตัดสินใจในการแก้ปัญหาร่วมกัน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ความสนุกสนาน และความพึงพอใจต่อการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักด้านการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีทั้งหมด 119 โรงเรียน

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 นำมาใช้เป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)
2. สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 ถึง 719 คน)
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 ถึง 1,679)
4. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 หมายถึง สำนักงานที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดสระบุรี รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอหนองแซง อำเภอเสาไห้ อำเภอบ้านหมอ อำเภอพระพุทธบาท อำเภอหนองโดน อำเภอดอนพุด และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 119 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 มีขอบเขตการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 คุณลักษณะของผู้นำ
 - 1.3 บทบาทของผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
 - 2.4 บทบาทของภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับตามแนวคิดของโรบินสัน (Robinson)
 - 4.1 การมีวิสัยทัศน์
 - 4.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 - 4.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
 - 4.4 การมีความคิดสร้างสรรค์
 - 4.5 การทำงานเป็นทีม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำทิศทางทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ทั้งยังได้ให้ทัศนะไว้ว่า ลักษณะพื้นฐานของผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การรักษาคำพูด มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจเอาใจจริงเอาใจ มีความอดทน เสียสละ มีคุณธรรมจริยธรรม และได้กำหนดภาระหน้าที่ของผู้นำคือการสร้างคน ให้เติบโตอย่างมีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับการสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 179) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะสั่งการและช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 2) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ชี้นำและนำพาผู้อื่นให้ทำใน สิ่งที่ต้องอาศัยการกำหนดนโยบายที่ใหญ่และสำคัญขององค์กร

ดูบริน (Dubrin, 2006, p.22) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้มาจากการยอมรับของบุคคลอื่นหรือมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งขึ้นมาให้รับหน้าที่เป็นผู้ชี้นำและช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้ สามารถชักจูงชักนำผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง นำทิศทางให้ผู้อื่นก้าวไปข้างหน้าในการดำเนินงานต่างๆ สั่งการในกลุ่มหรือองค์กรให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

2. คุณลักษณะของผู้นำ

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2550, หน้า 13) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำจะประกอบด้วย

- 1) คุณลักษณะ (Trait) ได้แก่ การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การมีความตื่นตัวต่อสภาวะแวดล้อมทางสังคม การมีความทะเยอทะยานสูง การมีความน่าเชื่อถือและสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ได้ การมีลักษณะประนีประนอม การมีความเด็ดขาด การลูกน้องสามารถพึ่งพาได้ การเป็นผู้ทรงอำนาจ การมีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความคิดมาก การมีความมั่นใจในตนเองสูง การเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ซึ่งมีความยุ่งยากและการสามารถรับผิดชอบสูง
- 2) ทักษะ (skill) ได้แก่ การมีความเฉลียวฉลาด การมีทักษะในการคิด การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีทักษะในเชิงการพูด รู้จักผูกมิตร ไม่ตรี การมีวาทศิลป์ มีทักษะทางการพูด การมีความรู้เกี่ยวกับงาน การมีทักษะในการจัดการอย่างเป็นระบบ การมีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคมสูง

เสรี วงษ์มณฑา (2550, หน้า 31 - 32) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญสำหรับการเป็นสุดยอดผู้นำ มีดังนี้ 1) เป็นคนที่มีบุคลิกดี มีลักษณะเฉพาะตัวที่โดดเด่นเป็นที่สังเกต 2) เป็นคนที่มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งได้อย่างเห็นได้ชัด 3) เป็นคนที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่ท้อ 4) เป็นคนที่มีทักษะในด้านปฏิสัมพันธ์ เข้ากับคนดี มีความเป็นมิตร 5) เป็นคนที่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ได้เป็นอย่างดี 6) เป็นคนที่มีความสามารถทางด้านการสื่อสารเป็นอย่างดี 7) เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ ด้วยข้อมูลที่มาพอที่จะทำนายอนาคตได้แม่นยำ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 14) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะทางกาย 2) ภูมิหลังทางสังคม 3) สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ 4) บุคลิกภาพ

ยงยุทธ เกษสาคร (2552, หน้า 53-54) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำมี ดังนี้ 1) ศึกษานโยบายวัตถุประสงค์ของโครงการให้กระจ่างชัด รู้ซึ่งถึงอำนาจหน้าที่และพันธกิจในหน่วยงานที่ตนเองดูแลรับผิดชอบอยู่ 2) ดำเนินการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกับทุกฝ่ายทุกแผนกในองค์กรเพื่อนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 3) ควบคุม ดูแล และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานให้เป็นไปตามเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ 4) ต้องมาศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอในโลกยุคสารสนเทศ 5) ต้องจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารระบบเปิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ต้องรู้จักใช้คนที่เหมาะสมกับงาน 7) ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต 8) มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานเสมอหน้ากัน 9) ต้องเป็นคนตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบ 10) ต้องรู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน งานด่วนต้องรีบทำก่อน 11) ต้องเป็นผู้มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 12) มีความขยันขันแข็งในการทำงาน รักงาน และอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่การงานด้วยความเต็มใจ 13) จงยกย่องชมเชยผู้กระทำความดี และควรทำต่อหน้าผู้อื่นเมื่อมีโอกาส 14) จงตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดอย่างเจ็บๆ อย่าให้ใครได้ยิน 15) ต้องแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ความก้าวหน้าของเขาขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของเขามากกว่าสิ่ง

อื่นใด 16) ต้องให้เกียรติผู้ที่เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการไว้อย่าเอาความคิดเห็นหรือวิธีการที่ผู้อื่นเสนอว่าเป็นของตน 17) มีจิตใจมั่นคงในการวินิจฉัยสั่งการด้วยความรับผิดชอบ 18) ต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 19) ต้องมาอบรมให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน 20) ต้องเป็นคนดีความคิดริเริ่มมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มด้วย 21) ต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และหาทางปรับปรุงงานของหน่วยงานของตนอยู่เสมอ 22) ต้องเป็นคนใจกว้าง และมีใจหนักแน่นต่อ สภาพการณ์และคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร 23) อยากเป็นคนหูเบาต้องฟังความคิดเห็นทุกด้านก่อนแล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการแต่อย่าเินต่อข่าวลือหรือคำบอกเล่า 24) ต้องเป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด เมื่อเกิดความผิดพลาดในการวางแผนและปฏิบัติงาน 25) ต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, หน้า 199) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ไว้ดังนี้ 1) มีความรู้ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีความกล้าหาญและเด็ดขาด 4) มีมนุษยสัมพันธ์ 5) มีความยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต 6) มีความอดทน 7) มีความตื่นตัวและเตรียมพร้อม 8) มีความรักดี 9) มีความสงบ สงัดใจ ไม่ถือตัว

สต็อกดิลล์ (Stogdil, 1974, p.62) กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำ มีดังนี้ 1) มีเขวามันปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดอ่านที่เฉียบแหลม 2) มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า รักการแสวงหาความรู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการหรือในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่เสมอทำให้มีความรู้กว้างขวางและทันสมัย 3) เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ มีความเข้าใจในงานที่ทำโดยศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอจนสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นได้ 4) มีส่วนร่วมในกิจกรรมและงานสังคม ไม่เก็บตัว กระตือรือร้นที่จะร่วมที่กิจกรรมทางสังคมกับกลุ่ม สามารถเข้ากับคนทุกชั้นได้โดยไม่เคอะเขิน มีมารยาทสังคมที่ดี 5) มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมอยู่ในระดับเดียวกันหรือดีกว่ากลุ่ม ไม่เป็นผู้มีหนี้สินจนทำให้ฐานะตำแหน่งทางสังคมด้อยลง 6) ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนทุกระดับได้ดี โดยปราศจากอาการหวาดกลัวเคอะเขิน มีจิตวิทยาในการสนทนา ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้และเป็นผู้มีมารยาททางสังคมที่ดี 7) มีความคิดริเริ่มสามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีจินตนาการที่จะสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ 8) มีความอดทนต่อความยากลำบาก สามารถทนต่องานหนัก ยุ่งยากและทนต่อปัญหาอุปสรรค โดยไม่เสียกำลังใจ 9) รู้วิธีการทำงานให้ได้ผล รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องในงานที่ทำอย่างชัดเจนและสามารถทำให้งานเสร็จได้เร็วมีคุณภาพ 10) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจในขอบเขตความสามารถของตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานที่สำเร็จ 11) มีความตื่นตัวและสามารถคาดการณ์ข้างหน้าได้เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ว่องไว และสามารถวิเคราะห์คาดการณ์ข้างหน้าได้ถูกต้องแม่นยำ 12) ให้

ความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวก ร่วมประสานงานให้บริการต่างๆ เป็นต้น 13) เป็นผู้ที่มีชื่อเสียง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปโดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่การงาน 14) มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและเกิดสิ่งใหม่ใหม่ เป็นผู้ที่มีนิสัยรักการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดผลดีต่อหมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์คิดแปลงสิ่งต่างๆ ให้เกิดคุณค่า

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในด้านมีทักษะการคิด มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ มีเขาวนปัญญาในการใช้สติและเหตุผลในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ทักษะด้านการพูด มีวาทศิลป์ในการโน้มน้าวชักจูงใจผู้อื่น พูดสุกมิตร์ไมตรี ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์และปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้วยความอดทน มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจด้วยความเด็ดขาดโดยใช้เหตุและผล ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ เป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ รู้จักการใช้คนให้เหมาะสมกับงานที่ถนัด สร้างบารมีการคำนึงถึงความเอกบุคล กระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ

3. บทบาทของผู้นำ

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550, หน้า 15) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำไว้ดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำในฐานะผู้บริหาร 2) ผู้นำในฐานะนักวางแผน 3) ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย 4) ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ 5) ผู้นำในฐานะตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก 6) ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม 7) ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณให้โทษ 8) ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน 9) ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง 10) ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม 11) ผู้นำในฐานะผู้แทนรับผิดชอบ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 10) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำ มีดังนี้ 1) ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน ต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์คนกลุ่มใหญ่ และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความรักสามัคคีกลมเกลียวกัน 2) ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) ผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม ต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่มการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

สัมนา ธนินิธิ (2556, หน้า 17) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำ ไว้ดังนี้ 1) เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ 2) เป็นนักพูดที่ดี 3) เป็นนักเจรจาต่อรอง 4) การสอนงาน 5) เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ 6) แสดงบทบาททำงานเป็นทีม 7) สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ 8) การประกอบการ

สมุทร ชำนาญ (2557, หน้า 20) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำที่สำคัญมีดังนี้ 1) ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์กันในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน 2) ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) ผู้อำนวยการให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม จะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

แบร์, คาลด์เวลล์, และมิลลิแกน (Beare, Caldwell, & Millikan, 1989, p.176) กล่าวว่า บทบาทผู้นำที่สำคัญ ต้องให้ผู้นำความสนใจในสองมิติ คือ มิติด้าน ความสำเร็จในการงานที่ถืออยู่และมิติการสร้าง ความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำ หมายถึง เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านต่างๆ ที่จะรักษาหรือประสานให้บุคลากรในสถานศึกษาอยู่ร่วมกันได้ด้วยสามัคคี เป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการผานงานหรือติดต่อสัมพันธ์ที่ผู้นำจะต้องใช้ปฏิบัติงานเพื่อเลือกวิธีการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ให้ตรงตามทิศทางที่กำหนด และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ธรรมภรณ์ พะยอม (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะของผู้นำในรูปแบบที่หลากหลายในสถานการณ์ต่างๆ ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและคล้อยตามในแนวทางที่ต้องการ เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป และสามารถใช้ความสามารถที่ทำให้สิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบในการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน สามารถกระตุ้นจิตใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือยอมรับและทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้นในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

พัชรา วาณิชวสิน (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วย

ความไว้วางใจ และให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 2-3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่มีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวนและการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งตลใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำหรือผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ยุกส์ (Yukl, 2006, p.2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดูบริน, และแอนดรูว์ (Dubrin, & Andrew, 2007, p.2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ดาฟท์ (Daft, 2008, p.5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

روبินส์, และจัตช์ (Robbins, & Judge, 2008, p.176) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์หรือกลุ่มเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่ส่งผลต่อผู้อื่นโดยตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน เป็นที่น่าเชื่อถือและให้การยอมรับทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน โน้มน้าวให้คล้อยตามไปในสิ่งที่ต้องการหรือชักจูงผู้อื่นให้ไว้วางใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557, หน้า 19) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า มีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตาม

เป้าหมาย ต้องเป็นผู้นำองค์กรให้ก้าวหน้า ต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคคลในองค์กรได้คล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงใจบุคคลในองค์กรคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวม

การดี อนันต์นารี (2557, หน้า 77-78) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า 1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันใน 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ ผู้บริหารขององค์กรจะมีในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

วีโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำที่สำคัญของการบริหารงาน องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำไม่มีประสิทธิภาพจะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว

ราซิก, และสแวนสัน (Razik, & Swanson, 2001, p.317) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การคิดอุปมาวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและผู้นำจะกระทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้นำจะมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

แม็กเวลล์ (Maxwell, 2011, para.12) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ว่าเป็นการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ

การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคน ในการบริหารงานภายในองค์กร ในด้านต่างๆ จะเป็นผู้สร้างระบบกลไกให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้สำเร็จตามที่ตั้งไว้

3. คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 25) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ต้องการ ซึ่งมี 3 ประการ กล่าว คือ 1) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง 2) มีความรับผิดชอบต่อการประสานสอดคล้องในการทำงานเป็นทีม 3) ให้ความร่วมมือกับทีมเพื่อนำพาสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 14) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล มีดังนี้ 1) ผู้นำกำหนดทิศทางและแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการทบทวนให้เห็นว่าอะไรคือสิ่งที่สำคัญ และทำไมสิ่งที่คุณได้บังคับบัญชาปฏิบัติจึงนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำสร้างความไว้วางใจ 3) ผู้นำชอบการลงมือปฏิบัติและการกล้าเสี่ยง หมายความว่า ผู้นำชอบทำงานเชิงรุกและพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ 4) ผู้นำเป็นผู้ให้ความหวัง ทั้งในเชิงของรูปธรรมและสัญลักษณ์ เพื่อเสริมแรงมีความเชื่อว่าความสำเร็จจะได้รับการบรรลุในที่สุด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557, หน้า 113-114) กล่าวว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้ 1) มีแรงขับสูง (drive) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความพยายามสูงในการทำให้งานบรรลุความสำเร็จสูงสุด มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงขับต้องการประสบผลสำเร็จ 2) มีแรงจูงใจสูง (leadership motivation) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้นแต่มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วย 3) มีความสัตย์ซื่อ (integrity) หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่กระทำตามที่ได้พูดไว้ รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (trust) ความซื่อสัตย์ (honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ (credibility) 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confident) หมายถึง ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรคตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง

ดูบริน (Dubrin, 2006, p.90) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การมีความเชื่อมั่น 2) การมีน้ำไว้วางใจ 3) การมีลักษณะโดดเด่นจนรอบรู้คนอื่นได้ 4) กล้าแสดงออก 5) การแสดงออกเชิงรุกที่เหมาะสม 6) ความมั่นคงทางอารมณ์ 7) ความกระตือรือร้น

8) อารมณ์ขัน 9) มีความอบอุ่น โอบอ้อมอารี 10) อดทนต่อความตึงเครียด 11) รู้จักตนเองและมี
วัตถุประสงค์ในการทำงาน

แม็กเวลล์ (Maxwell, 2011, para.52) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ คือต้องทำให้ การบริหารงานประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) มีวิสัยภาวะทางอารมณ์ สุขุมเยือกเย็นมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล 2) สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี 3) กล้าตัดสินใจ รวดเร็ว ถูกต้อง 4) ติดต่อสื่อสารได้ดี 5) รอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ 6) มีความขยันขันแข็ง มานะ อดทน 7) เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ 8) สามารถ ทำงานเป็นทีมได้ดี 9) วินิจฉัยปัญหา คาดการณ์เหตุการณ์ได้ดี 10) มีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางสังคม 11) ทำงานในสภาวะกดดัน ตึงเครียดได้ดี 12) มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ 13) วางแผนและประสาน แผนได้ดี 14) มีสัมพันธภาพที่ดีกับองค์กรอื่น 15) รู้จักใช้ข้อมูล สารสนเทศให้เกิดประโยชน์

ลูเนนเบิร์ก, และอนสเทน (Lunenburg, & Ornstein, 2014, p.118) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำนั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะเด่น ดังต่อไปนี้ 1) ด้านศักยภาพ (capacity) ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง 2) ด้านการประสบผลสำเร็จ (achievement) ผู้ที่มีได้นั้นจะต้องมีผลงานเชิงประจักษ์ 3) ความสำเร็จในการดำเนินงานเป็นอย่างดี 4) ด้านความ รับผิดชอบ (responsibility) ผู้มีความรับผิดชอบสูงย่อมจะเป็นที่มาของที่ดี 5) ด้านการมีส่วนร่วม (participation) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์กรหรือกลุ่มบุคคล 6) ด้านสถานภาพ (status) ผู้ที่จะมีต่อผู้อื่นได้นั้นจะต้องมีสถานภาพที่มั่นคงและน่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี หมายถึง เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์อดทน ความโอบอ้อมอารี ทักษะการสื่อสารและเป็นผู้รับฟังที่ดี ทักษะ ในการคิดการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพ ความรู้ประสบการณ์รอบด้าน และ การปฏิบัติงานพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

4. บทบาทของภาวะผู้นำ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาท ดังนี้ คือ 1) การกำหนดแนวทางหลัก ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือ ปฏิบัติตามแผน และนอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วยผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจน ผู้นำต้องชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต 2) การสร้างระบบการทำงาน ที่มีประสิทธิผล การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทาง เดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่งทุกระดับชั้นขององค์การควรมี การดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ผู้นำยังต้องเปลี่ยนแปลงระบบ

การทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้ 3) การมอบอำนาจ หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆที่สร้างสรรค์ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน 4) การสร้างตัวแบบ ผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วยกล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะกับความรู้ความสามารถ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 17) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำ มีดังนี้ 1) เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ 2) เป็นผู้พูดที่ดี 3) เป็นนักเจรจาต่อรอง 4) การสอนงาน 5) เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ 6) แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม 7) สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านเทคนิคได้ 8) การประกอบการ

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2557, หน้า 31) กล่าวว่า บทบาทภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้ 1) บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้แห่งตน 2) บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านแบบแผนความคิดอ่าน 3) บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ของทีม 5) บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาท ดังนี้ 1) การกำหนดแนวทางหลัก 2) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล 3) การมอบอำนาจ 4) การสร้างตัวแบบ

เนซวิช (Knezevich, 1984, pp.73 - 74) ได้กำหนดบทบาทของภาวะผู้นำไว้ 17 บทบาท ดังนี้ 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา 2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำในงานของสถานศึกษาเป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามได้ 3) บทบาทเป็นนักวางแผน หมายถึง เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ หมายถึง เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา 5) บทบาทเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง เป็นผู้ที่กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ในสถานศึกษา 6) บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน หมายถึง เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานในสถานศึกษา 8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร หมายถึง เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง หมายถึง เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลและกลุ่มในสถานศึกษา 10) บทบาทเป็นผู้

แก้ปัญหา หมายถึง เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา 11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน หมายถึง เป็นผู้นำในการจัดการระบบงาน และการพัฒนาสถานศึกษา 12) บทบาทเป็นผู้บริหาร การเรียนการสอน หมายถึง เป็นผู้นำด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตร ในสถานศึกษา 13) บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นผู้สรรหา ตัดเลือกรักษา และพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษา 14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร หมายถึง เป็นผู้นำทรัพยากรด้านต่างๆ ทั้ง ทรัพย์สิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด 15) บทบาทเป็นผู้ ประเมินผล หมายถึง เป็นผู้นำการประเมินผลการทำงาน และโครงการของสถานศึกษา 16) บทบาท เป็นประธานในพิธี หมายถึง เป็นผู้นำทางด้านการจัดงาน และพิธีการของหน่วยงานทั้งในและนอก สถานศึกษา 17) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง เป็นผู้นำในการสร้าง ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการ ทางวิชาการแก่หน่วยงานนั้นๆ

สรุปได้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นหลักใน การวางแผนกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ชัดเจนเพื่อวัตถุประสงค์ เดียวกัน มีเทคนิคในการแก้ไขปัญหาในทุกสถานการณ์ ถ้าคิดกล้าตัดสินใจ ในการดำเนินการในเรื่อง ต่างๆ เป็นผู้จัดระบบงานในองค์การจัดการความเปลี่ยนแปลง แก้ปัญหาและความขัดแย้งโดย การเจรจาต่อรอง เป็นผู้บริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้ประเมินผลการทำงานในสถาน ศึกษา และอีกหนึ่งบทบาทที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกสถานศึกษาเพื่อ ผลประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วย การคิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะ หรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้าง บรรยากาศโดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ประเวศ วะสี (2555, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำ มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของ ตนเองและผู้อื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่ เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส รวมทั้งเป็นผู้ที่มี การพัฒนานตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ จิตวิญญาณ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก

กิตต์กฤษฎาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 91-92) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมียกมาให้เห็นในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ (critical mind) 2) การคิดสร้างสรรค์ (creative mind) 3) การคิดผลิตภาพ (productive mind) 4) การคิดรับผิดชอบ (responsible mind)

เอแดร์ (Adair, 2007, p.12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การกระตุ้น ส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็น ความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคณสร้างสรรค์

บาชาดัวร์ (Basadur, 2008, p.205) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาและแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางและ วิธีการใหม่ๆ เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนแต่มีผลลัพธ์ดีเยี่ยม

สทอลล์, และเทมเพอร์ลี (Stoll, & Temperley, 2009, p.12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ คือ การตอบสนองเชิงจินตนาการ และการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่างๆ ประเด็น ต่างๆ อย่างท้าทายเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิด และการกระทำสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะ เสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

ดูบริน (Dubrin, 2010, p.347) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นคุณลักษณะ ของผู้นำที่มีความคล้ายคลึงกับบุคคลทั่วไปที่มีความคิดสร้างสรรค์ แต่จะแตกต่างกันในด้าน ความมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่องานและ องค์การ ตลอดจนจะมีรู้สึกสนุกสนานไปกับการแก้ไขปัญหาที่ท้าทายด้วยการใช้สติปัญญาและนำพาให้สมาชิกร่วมกันพัฒนางานการให้เปลี่ยนไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการจูงใจ กระตุ้นหรือนำบุคคลอื่น อย่างมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีจินตนาการ กล้าคิด กล้า ตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ มีการปรับตัวและ กระบวนการทำงาน อย่างยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 215) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ต้องอาศัยคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถทางทฤษฎีปัญหา บุคลิกภาพ และความรักใน งานและมีประสบการณ์ในงาน

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553, หน้า 35) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมาย ภายใต้กรอบของสังคมไทยในปัจจุบัน 2) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ 4) เข้าใจวัฒนธรรม 5) การวางกลยุทธ์ 6) ต้องสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร 7) ให้อำนาจในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ 8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 9) ไม่ยอมแพ้ 10) ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของพวกเรา

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 141) อธิบายว่า ลักษณะของผู้นำในปัจจุบันจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คือ คิดในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นสิ่งที่ดี เป็นคนที่ไม่มองโลกในแง่ร้าย และจะต้องเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยมีทางเลือกหลายๆ ทาง

แฮร์ริส (Harris, 2009, p.130) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานสำคัญที่นักสร้างสรรค์เป็นผู้สนใจสิ่งต่างๆ รอบตัวทุกเรื่อง ชอบแสวงหาความรู้ ชอบอ่าน ชอบเปิดรับต่อสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการสะสมวัตถุดิบสำหรับงานสร้างสรรค์ และนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ๆ 2) มีจินตนาการ เป็นคุณสมบัติติดตัวที่จะช่วยให้นักสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ช่วยให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ๆ ที่นำไปสู่รูปแบบใหม่ 3) เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น เป็นคุณสมบัติที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสื่อสาร และการโฆษณา นักโฆษณาที่สามารถเอาใจของตนเองไปรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ จะมีความสามารถในการเอาความรู้สึกของผู้อื่นมาเป็นความรู้สึกของตนเองได้ดี คุณสมบัตินี้สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานสื่อสารของตนได้เป็นอย่างดี 4) มีความกระตือรือร้น เป็นคุณสมบัติสำคัญของนักสร้างสรรค์ เพราะความกระตือรือร้นเป็นแรงผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นหล่อหลอมกับจินตนาการ ทำให้นักสร้างสรรค์แสวงหาแนวทางใหม่ หรือความสัมพันธ์ครั้งใหม่ 5) มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ นักสร้างสรรค์จะมีลักษณะยอมรับความคิดที่แปลกและใหม่ ไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่าๆ

ดูบริน (Dubrin, 2010, p.22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรู้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิดและการสรุปรวบรวมความคิด 2) มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่วและเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มีความอยากรู้อยากเห็น และมักจะเป็น

คนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ 3) มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มีองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ไข่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้นยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี 4) พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ให้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อเด็กกลุ่มนี้เติบโตขึ้นในสภาพดังกล่าว ทำให้พวกเขาคลาไคลเป็นคนที่มีความเข้มแข็ง และมีหัวเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีต พวกเขาต้องขบคิดแสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.120) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะต้องให้ความสำคัญกับการนำพาองค์กรให้ก้าวไปโดยตอบสนองต่อความซับซ้อนของโลกที่มากขึ้นทุกๆ วัน และจะต้องนำพาองค์กรให้ก้าวไปด้วยความยืดหยุ่น (resilient) และการปรับตัว (adaptable) ต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และประการสุดท้ายคือการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นภายในองค์กร

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการสร้างหรือความสามารถในการนำผู้อื่นและนำพาสถานศึกษาด้วยความรู้รอบด้าน ความสามารถทางเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหา มีบุคลิกภาพที่มั่นใจในตนเอง ชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความเห็นกับผู้อื่น มีความกระตือรือร้นในการบริหารงาน อยากรู้อยากเห็น มีความคิดในเชิงบวก คิดในเชิงสร้างสรรค์ มีจินตนาการในการบริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการหรือรูปแบบใหม่ๆ มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและความแปลกใหม่ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับความสำเร็จเดิม

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 128) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดังามด้วยการคิดหลายมิติคิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553, หน้า 50) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) มีจินตนาการ

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 31) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีความยืดหยุ่น

เซอร์นิน (Chernin, 2001, p.13) ได้อธิบายองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ "Creative leadership: Strength of ideas the power of the imagination" ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวกับความสามารถติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับทีมงานซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) แรงบันดาลใจ (inspire) 2) วิสัยทัศน์ (vision) 3) จินตนาการ (imagination)

คูโท, และเอเคน (Couto, & Eken, 2002, p.32) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ หัวข้อ "To give their gifts: Health, community, and democracy" ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (vision) 2) การมีจินตนาการ (imagination) 3) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (reflective practice) 4) การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ (critical thinking)

ซัวซ่า (Sousa, 2003, p.56) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ "The leadership brain" ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย ประกอบไปด้วย 1) สติปัญญา (intelligence) 2) ความยืดหยุ่น (flexibility) 3) แรงจูงใจ (motivation) 4) การแก้ปัญหา (problem solving)

พาร์คเกอร์, และเบกนอต (Parker, & Begnaud, 2004, p.157) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability)

สเตอร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006, pp.22-24) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เคสส์, และคลัวเดล (Casse, & Claudel, 2007, p.176) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การจินตนาการ (imagination) 2) การมีความยืดหยุ่น (flexibility)

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.120) กล่าวว่า องค์ประกอบตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

สตอลล์, และเทมเปอร์เลย์ (Stoll, & Temperley, 2009, p.249) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) จินตนาการ (imagination) 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (thought pattern)

แฮร์ริส (Harris, 2009, p.12) ได้สรุปทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความยืดหยุ่น (flexibility) 2) ความท้าทาย (challenging)

โคสท์ (Coste, 2009, para.316) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะที่ประกอบไปด้วยความท้าทาย และการมีส่วนร่วม ความมีอิสระ ความไว้วางใจหรือการเปิดเผย การให้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง

แซ็คโก-สมิท (Zacko-Smith, 2010, pp.8-9) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ในบทความเรื่อง Creative leadership: welcome to the 21st century มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีแนวคิดใหม่ 2) คิดต่าง 3) มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) กล้าคิด 6) มีความยืดหยุ่น

เดลิช (Delich, 2010, p.3) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (imagination) 2) การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ (inventive)

อับเบน, ฮิวส์, และนอร์ริส (Ubeben, Hughes, & Norris, 2011, p.106) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ (vision) 2) มีวัฒนธรรมเชิงบวก (positive culture) 3) การบริหารจัดการ (managing) 4) มีปฏิสัมพันธ์ (interacting)

แมกซ์เวลล์ (Maxwell, 2012, p.7) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) โน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง 2) ชอบความท้าทาย 3) ไม่ชอบอยู่นิ่ง 4) มีการสร้างทีมภายใน 5) มีพรสวรรค์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการกระตุ้นผู้อื่นด้วยความสร้างสรรค์ ให้บุคลากรร่วมปฏิบัติงานในหน้าที่ที่หลากหลายด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ในการบริหารงาน มีหลักสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ชอบความท้าทาย มีการคิดแบบไตร่ตรอง การคิดแบบมีวิจารณญาณ มีทัศนคติในด้านบวก การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความสามารถในการแก้ปัญหา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และเน้นการทำงานเป็นทีม

จากการสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของโรบินสัน (Robinson, 2007, p.120) ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับตามแนวคิดของโรบินสัน (Robinson)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับตามแนวคิดของโรบินสัน (Robinson) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

ลัทธกฤต ณ สงขลา (2552, หน้า 29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นภาพในอนาคตขององค์การที่พึงปรารถนาซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการ ของผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมายและกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไปไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 41) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกกึกก้องในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการความสร้างสรรค์ เป็นส่วนที่แสดงถึงแรงบันดาลใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้น

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 46) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์ จะเป็นคนที่มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าตัดสินใจ เชื้อมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน

อลิชา โรเบิร์ตส์ (2556, หน้า 65 - 67) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการมองเห็นภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือการสร้างภาพในอนาคตด้วยความมุ่งมั่นที่จะให้เกิดขึ้นจริงซึ่งสามารถใช้เป็นเป้าหมายและทำให้เกิดการวางแผนต่อไปได้ ดังนั้น วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำต้องมีและต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี เพียงพอด้วย เพราะวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ การเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มองเห็นภาพในอนาคตว่า

องค์กรจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไร และสามารถกระจายวิสัยทัศน์นั้นไปยังพนักงานในองค์กร ทำให้ทุกคนเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้วิสัยทัศน์ที่ดี ควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) สามารถมองเห็นภาพได้จินตนาการได้ ในการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำต้องแน่ใจว่าสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นภาพนั้นได้ คือ สิ่งที่พูดออกมานั้นต้องมีความเป็นไปได้ ไม่ไกลเกินฝัน และทำให้ ทุกคนเชื่อมั่นว่า นั่นคือสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตจริงๆ หรือมีกำหนดเวลาที่แน่นอน 2) ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง หากวิสัยทัศน์นั้นเป็นเพียงความคิดที่ไม่มีความชัดเจน ไม่มีรายละเอียดมากเท่าที่ควร และไม่มีการวางแผนไว้ว่า จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไร ย่อมถือเป็นวิสัยทัศน์ไม่ดี ไม่สามารถทำให้บรรลุผลได้ 3) มีความน่าสนใจ ทำทาย ปลุกเร้า วิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถทำให้ผู้ตามเกิดความคาดหวัง เกิดความทะเยอทะยานและรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายที่ ทำทายความสามารถเป็นอย่างยิ่ง 4) บุคลากรในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น แม้ว่าผู้นำจะเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์นั้นขึ้น แต่จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กร วิสัยทัศน์นั้นต้องสามารถยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ามีข้อมูลหรือเหตุผลที่ดีมาขัดแย้ง การรับฟังความคิดเห็น จะทำให้ผู้ตามให้ความวามสนับสนุนและเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม 5) มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจำเป็นต้องยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก จึงจะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการได้ หากผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ขัดแย้งกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรกับความสำเร็จที่องค์กรต้องการก็จะเป็นคนละเรื่องกัน

บุญนาค ทับทิมไทย (2557, หน้า 67) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป็นการแสดงออกถึงการวางแผนงาน การมีแนวทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต สามารถทำให้ทุกคนมองเห็นและเฝฝืนในจุดมุ่งหมายเดียวกันและสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในอดีตมาปรับปรุงอนาคตได้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2557, หน้า 243 - 244) กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจ โดยสามารถอธิบายและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง รวมทั้งทำให้การดำเนินงานขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จึงเน้นการคาดการณ์ในอนาคต การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และกำหนดแนวทางปฏิบัติและปรับองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้อง

รัสเซลล์ (Russell, 2001, p.39) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นจินตนาการ และภาพในอนาคตที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

รอบบินส์, และคูลเทอร์ (Robbins, & Coulter, 2003, p.196) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ ซึ่งให้เห็นว่าองค์การจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจและมีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์การ ซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

เบส, และริคกีโอ (Bass, & Riggio, 2006, p.6) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และผู้นำจะต้องแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การรวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงผู้นำต้องมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางเป้าประสงค์ขององค์การ และวิธีปฏิบัติการณ์การติดต่อวิสัยทัศน์ และสื่อสารความหมายให้ชัดเจนทำให้เกิดจิตวิญญาณแห่งความเป็นความกระตือรือร้นการมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์วิสัยทัศน์ร่วมและการเชื่อมต่อภายในกลุ่มงาน และองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารวิสัยทัศน์ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายามของผู้ตาม และการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.120) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ฮัทช์ (Hatch, 2009, p.16) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคตทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การโดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้มีทักษะให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากร ได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิต และการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ การมองภาพสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างชัดเจน มองการณ์ไกลใจกว้าง ถ้าที่จะปรับเปลี่ยนเพื่อเปิดรับสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง มีความรอบรู้ มีการวางแผนหรือคาดการณ์เหตุการณ์แนวทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ กล้าคิด กล้าฝัน สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม มีความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มองโลกในแง่ดี มีการกระตุ้นบุคลากรให้มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุน ปรับปรุงสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ปริญญ์ ตันสกุล (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นเสมือนตัวแทนของผู้นำ ซึ่งพยายามจัดบรรยากาศเพื่อสนับสนุนในการจะรับฟังอย่างตั้งใจออกตั้งใจถึงความต้องการของผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยผู้นำแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกซ้อมและที่ปรึกษา ในขณะที่เดียวกันก็พยายามช่วยให้ผู้ตามพบกับความจริงอย่างเต็มที่โดยมุ่งเน้นไปที่การบรรลุผลความสำเร็จของกลุ่มสมาชิก มากกว่าจะกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเอง

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2551, หน้า 10) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลสนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดีรวมทั้งให้คำแนะนำ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 19) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ยอมรับในความสามารถดูแลเอาใจใส่สนองตอบความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคนสร้างสรรค์บรรยากาศ ของความอบอุ่นและความคุ้นเคย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ ให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังปัญหาเรื่องราวต่างๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

สัมนา รณิธย์ (2556, หน้า 115) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรในสถานศึกษา โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

เบส, และอโวลีโอ (Bass, & Avolio, 1994, pp.71 – 73) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นທີ່ปรึกษา

ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำ จะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพจน์ของผู้ตามแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร่ำเรียนมากกว่า บางคนได้รับการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า ผู้นำมี การส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็น การส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเราผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกดีกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

ยูกส์ (Yukl, 1994, p.325) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการยอมรับความต้องการของผู้ตาม และเป็นสิ่งที่ช่วยปลุกเร้า กระตุ้น สนับสนุน และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความพยายามที่พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่น มอบหมายงานที่ท้าทายให้เพื่อความรับผิดชอบ ช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ผู้ตามจะทำนอกเหนือจากที่คาดหวัง เพื่อให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

นอร์ทเฮ้าส์ (Northouse, 2003, p.177) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำใช้การสื่อสารต่างๆ ที่มีความหมายไปยังลูกน้องแต่ละคนให้รับทราบข้อเท็จจริง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองในหน้าที่การทำงาน ใช้กลวิธีปฏิบัติแต่ละคนในวิถีทางที่เป็นเอกลักษณ์แตกต่างกัน

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.121) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นรายบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดูแลเอาใจใส่ แสดงถึงการยอมรับความต้องการให้มีความชื่นชมในความสามารถของบุคลากร ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าในตนเอง รับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างตั้งใจพร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้

บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีการกระตุ้น ให้การแนะนำ หรือปรึกษาวิธีการในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง จัดบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วย ความอบอุ่นและความคุ้นเคย สนับสนุนเสนอแนะและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมให้มี การพัฒนาตนเองตามศักยภาพ เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

พิบูล ทีปะपाल, และธนวัฒน์ ทีปะपाल (2552, หน้า 25) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น และปรับตัว คือ ความสามารถในการคิด การมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลากหลายมิติ ปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการในการแก้ปัญหาได้ตลอดเวลา

สุพานี สุษฎฐวานิช (2552, หน้า 1) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความ เสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ เป็นความสามารถในการคิด นอกกรอบความมีอิสระ จะไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความอิสระในการคิดและ การกระทำมักจะมีปฏิกริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่าง ได้ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลาย

สาริศา พาทีสินธ์ (2554, หน้า 169) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม ความคิดยืดหยุ่น แบ่งออกเป็นความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันทีและความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง ทำให้สามารถ มองเห็นสิ่งต่างๆ ในมุมมองใหม่ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ความคิดยืดหยุ่นเป็น รูปแบบความคิดพื้นฐานที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดยืดหยุ่นเป็นส่วนช่วยเสริมคุณภาพ ความคิดให้ดียิ่งขึ้น ทำให้เปิดรับความรู้ ยอมรับการมีข้อมูลที่เพิ่มมากขึ้นได้ รับฟังความคิดเห็นที่ แตกต่างหรือตรงกันข้าม

วิโรจน์ สารรัตน์ะ (2555, หน้า 149) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ ความสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น ระบบต่างๆ ควร จะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556, หน้า 31) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ การกระทำที่หลากหลายมิติ หลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้ เป็นการปรับตัวตาม สถานการณ์ การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และความสามารถในการกระทำที่หลายมิติ

กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 45) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ คน ที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง

หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศ และข้อเท็จจริงใหม่ๆ ที่น่าเชื่อถือ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556, หน้า 31) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ การกระทำที่หลากหลายมิติ หลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้ เป็นการปรับตัวตามสถานการณ์ การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

สัμμα รณิธย์ (2556, หน้า 60) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ ความสามารถในการตอบสนอง หรือปรับตัวต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลายมิติ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมี ความยืดหยุ่น คือ การปรับตัวและการปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ

รุสเซีย, และอาคฮัว (Lussier, & Achua, 2001, p.15) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

ดูบริน (Dubrin, 2010, pp.33-47) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เพื่อรองรับ กับความเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (flexibility) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

เมลลิสซ่า (Melissa, 2011, p.23) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่างๆคนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะสามารถคิดได้หลายรูปแบบ แต่จะเลือกแนวทางเดียวมาใช้

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.122) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการตอบสนองหรือการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยและเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีกระบวนการคิดอย่างอิสระ สามารถคิดได้หลายรูปแบบ สนับสนุนและส่งเสริมให้

ผู้ได้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำองค์กรให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 24) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดริเริ่มใหม่ๆ ไม่เคยเห็นที่ใดมาก่อน และใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 34) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ต่อเนื่องซึ่งประกอบด้วย ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความคิดริเริ่ม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 50) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่สิ่งที่แปลกแตกต่างจากเดิม

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554, หน้า 41) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลแถมมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ หรือเพื่อการแก้ไขปัญหาทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

สมประสงค์ โกศลบุญ (2554, หน้า 30) กล่าวว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการคิด การทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมซึ่งประกอบด้วยความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดลออในการคิด

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 17) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิด ที่แปลกใหม่ นอกกรอบอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งเป็นสิ่งที่ดั้งเดิมหรือมีคุณค่าเพิ่มขึ้นหรือเป็นความคิดที่เกิดจากการหลอมรวมมาจากความคิด หลายแง่ หลายมุม หลายมิติ ทั้งความคิดเห็นที่ตรงกัน และไม่ตรงกันนำมาบูรณาการก่อให้เกิดเป็นความคิดใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์

กิลด์ฟอร์ด, และโฮพฟ์เนอร์ (Guildford, & Hoepfner, 1971, p.128) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทางหลายแง่หลายมุมคิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่ การคิดนวัตกรรมใหม่ๆรวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จและยังอธิบายเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความสามารถในการริเริ่ม ความคล่อง ในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมยังให้คำอธิบายใหม่ที่เป็น การติดตามหลักเหตุผล เพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบ

เอ็ดเวิร์ด (Edward, 1972, p.101) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการมองหาทางเลือกหลายทิศทางโดยการคิดอย่างรอบด้าน คลอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึก ตลอดจนสามารถ สร้าง

แนวคิดใหม่ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อย หรือแปลกไปจน ไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

แมนกุลการ์, วิทแมน, และโพสเนอร์ (Mangrulkar, Whitman, & Posner, 2001, p.154) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการรับรู้สภาพของสังคม ความเชื่อ ค่านิยมแล้วนำสิ่งที่ได้รู้มาทำให้เป็นสิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

แคลกซ์ตัน, และลูคัส (Claxton, & Lucas, 2004, p.15) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของบุคคลในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการเป็นคนฉลาดหลักแหลมนั้น เราต้องมีแนวคิดใหม่เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เพื่อแก้ปัญหาและดำรงชีวิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นีลเลย์ (Neeley, 2004, p.56) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดออกไปอย่างกว้างขวาง โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.123) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ๆ ระหว่างวัตถุหรือเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

วอลลาซ, และโคแกน (Wallach, & Kogan, 2010, p.18) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความคิดโยงสัมพันธ์ คือ คนที่สามารถคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการสร้างสรรค์การคิดการทำให้สิ่งแปลกใหม่ ซึ่งนำไปสู่การริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมคิดได้อย่างกว้างไกล ครอบคลุมและรอบด้าน ไม่ยึดติดอยู่ภายในกรอบความคิด สามารถมองเห็นถึงความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ มีการคิดหลายทิศทางหลายแง่มุมเป็นความคิดที่ซับซ้อนด้วยความฉลาดหลักแหลมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการค้นพบวิธีการใหม่ที่ใช้ในการแก้ปัญหาได้สำเร็จ มีความคล่องแคล่วคิดได้อย่างรวดเร็วต่อการทำงานในสถานการณ์ต่างๆ ที่ซับซ้อนสามารถบูรณาการความหลากหลายของวิธีการโดยใช้ประสบการณ์รวมถึงทักษะการคิดตัดสินใจด้วยหลักเหตุผลและไหวพริบความเฉลียวฉลาดของผู้บริหาร

5. การทำงานเป็นทีม

ทิสนา แชมมณี (2550, หน้า 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดกันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550, หน้า 1) กล่าวว่า เป็นการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน ทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนา องค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551, หน้า 23) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการที่กลุ่ม บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารงานกันมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งาน บรรลุผลตามเป้าหมาย

เรณู เชื้อสะอาด (2551, หน้า 10) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการที่บุคคลตั้งแต่ สองคนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างรวมกัน โดยมีเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วู้ดค็อก (Woodcock, 1989, p.8) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละ บุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพังและยังทำให้ เกิดการกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน

ปาร์คเกอร์ (Parker, 2001, p.16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงาน ของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้ เสร็จสมบูรณ์คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือ ปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คือการทำงานร่วมกัน

จอห์นสัน, และจอห์นสัน (Johnson, & Johnson, 2003, p.435) กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.124) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงาน ของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหาร การทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันให้มาทำงานร่วมกัน มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายรูปแบบ โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่มุ่งไปในทิศทาง เดียวกัน ด้วยการดำเนินงานของกลุ่มที่มีบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันโดยการสนับสนุน ช่วยเหลือกัน ใช้ประสบการณ์และทักษะต่างๆ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงาน

และติดต่อสื่อสาร ตัดสินใจในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ความสนุกสนาน และความพึงพอใจต่อการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

มณฑา ศิริวงษ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรศักดิ์ ปักกระโท (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการ

ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษารองลงมา คือ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการสถานศึกษาเพื่อช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านจินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนที่ดี มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน หาทางออกของปัญหาและนำเสนอนโยบายไปสู่ความสำเร็จ ด้านความยืดหยุ่นผู้บริหาร

ทิมาพร มงคลแสง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการเจรจาต่อรอง และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้ง การสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม

อิตีซาม เจะหะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

วรรณภา ทะอินทร์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาพบว่า ทั้งภาพรวม และรายด้านมีความแตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เดเลีย (Delia, 2013, pp. 64-77) ทำการวิจัย เรื่อง ลักษณะผู้นำและความสร้างสรรค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะผู้นำและความสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใฝ่หม่อมองที่แตกต่างของสถานการณ์ และมีความปรารถนาในการยอมรับความเสี่ยงด้วยนวัตกรรมและความคิดใหม่ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีความจำเป็นมากในการอยู่รอดขององค์กร

ชาร์ลัมปอส (Charalampous, 2015, abstract) ได้ศึกษากรอบความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่หลากหลายโดยสถาบัน ALBA Graduate Business School, The American College of Greece เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎีของความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และความ

แตกต่างของคำว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมและการจัดการความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาวิเคราะห์แยกแยะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) อำนาจความสะอาดผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์ 2) สร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และ 3) สนับสนุนการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย

ชิงหลิง (Qingling, 2020, abstract) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในกวางสีประเทศจีน เพื่อศึกษากรอบแนวคิดและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู โดยสุ่ม 106 โรงเรียนจาก 636 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกรอบแนวคิด ผลการศึกษา พบว่า 1) กรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วย 1.1) การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียน 1.2 การสร้างและส่งเสริมทีมงานครูมีความคิดสร้างสรรค์เชิงพลวัต 1.3) การส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงนวัตกรรม 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในกวางสีประเทศจีน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

จากผลงานการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างประเทศสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นดำเนินเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะในยุคสังคมปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดค้น และแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัย ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 97 คน ครู จำนวน 1,088 คน รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 1,185 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2566ก, หน้า 27)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973, pp.727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่า ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 15:85 โดยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 15 จำนวน 45 คน และครู ร้อยละ 85 จำนวน 255 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา แล้วคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ แล้วใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ดังรายละเอียด ในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
ขนาดเล็ก (ตั้งแต่ 119 คนลงมา)	40	374	19	88
ขนาดกลาง (120 - 719 คน)	43	488	20	114
ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 720 ขึ้นไป)	14	226	6	53
รวม	97	1,088	45	255

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มี 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert, 1993, p.247)

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้จัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1

2. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง(subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 แบบสอบถามทั้งฉบับจึงมีความเหมาะสมโดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกัน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกัน

-1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องกัน

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 7 คน และครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน 23 คน

5. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.160) ซึ่งความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.947

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. จัดเตรียมเครื่องมือให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฉบับให้ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้แล้ว เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

2. ผู้วิจัยทำแบบบันทึกเสนอคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

3. การเก็บข้อมูลผู้วิจัยกระทำตามขั้นตอน คือ

3.1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 300 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 45 คน และครูจำนวน 255 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตอบแบบสอบถาม โดยการนำส่งและเก็บคืนด้วยตนเองภายใน 30 วัน

3.2 ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างทำการตรวจนับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบ่งเป็นรายด้านนำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง การแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ของคำตอบทั้งหมดตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย (John, 1981, p.196) ดังนี้

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

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตามขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การคำนวณหาขนาดตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร (Taro Yamane, 1973, p.1089)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 73)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตาม ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า 1 คือ ข้อคำถามนั้นสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน ค่า 0 คือ ข้อคำถามนั้นไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ ค่า -1 คือ ข้อคำถามนั้นไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
	$\sum R$	แทน	ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

3. การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 200) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i	แทน	ความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t	แทน	ความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม

4.1 การหาค่าร้อยละ (percentage) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 35-40)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

4.2 การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 86)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	x	แทน	ค่าหรือคะแนนของข้อมูล
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของค่าหรือคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4.3 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535, หน้า 281)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนนแต่ละจำนวนที่ยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

5. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

5.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และโดยพิจารณาความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบที (t - test) จากสูตร (วิไลทองแผ่, 2542, หน้า 227)

$$1) \quad t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}, df = \frac{\left| \frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right|^2}{\frac{\left| \frac{s_1^2}{n_1} \right|^2}{n_1 - 1} + \frac{\left| \frac{s_2^2}{n_2} \right|^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	สถิติทดสอบที (t-test)
	$\bar{x}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มที่ 2

5.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) จากสูตร (กานดา พูนลาภทวี, 2539, หน้า 228)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (between mean square)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (within mean square)

5.3 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's method) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 88)

$$F = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{MS_w \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right] (k-1)}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ (F-test)
p	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (mean of squares)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
$*p \leq .05$	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-

test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตามขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์โดยการหาจำนวนและร้อยละ ดังแสดงใน ตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

รายการ	จำนวน	
	(n=300)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	61	20.33
หญิง	239	79.67
รวม	300	100
2. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	45	15
ครู	255	85
รวม	300	100
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	190	63.33
สูงกว่าปริญญาตรี	110	36.67
รวม	300	100
4. สถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	107	35.67
ขนาดกลาง	134	44.67
ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ	59	19.66
รวม	300	100

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	
	(n=300)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	164	54.67
5 – 10 ปี	62	20.67
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	74	24.66
รวม	300	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 239 คน คิดเป็นร้อยละ 79.67 สถานภาพเป็นครู จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 85 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 มีสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 134 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 44.67 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม ดังตาราง 3 – 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การมีวิสัยทัศน์	4.42	0.42	มาก	3
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.38	0.45	มาก	4

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.43	0.46	มาก	2
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.38	0.48	มาก	5
5. การทำงานเป็นทีม	4.44	0.46	มาก	1
รวม	4.41	0.42	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.42) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.46) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.46) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.42) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.45) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ให้มีความทันสมัย	4.39	0.63	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.50	0.59	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแนว ความคิดสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเท่าทันการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต	4.39	0.58	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนคาดการณ์แนวทางการดำเนินงานสู่เป้าหมายที่ชัดเจน	4.54	0.53	มากที่สุด	1

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีใจกว้างพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่	4.37	0.59	มาก	8
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความคิดไตร่ตรอง อย่างรอบคอบก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ	4.52	0.55	มากที่สุด	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	4.20	0.64	มาก	10
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.40	0.62	มาก	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรในสถานศึกษา	4.36	0.59	มาก	9
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงการดำเนินงานสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	4.53	0.52	มากที่สุด	2
รวม	4.42	0.42	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนคาดการณ์แนวทางการดำเนินงานสู่เป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงการดำเนินงานสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.52) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดไตร่ตรอง อย่างรอบคอบก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.64)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการคำนึงถึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นรายบุคคล	4.29	0.63	มาก	9
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเท่าเทียม	4.49	0.56	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่า	4.37	0.61	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชื่นชมในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.55	0.57	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับฟังปัญหา ร่วมแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	4.27	0.65	มาก	10
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.49	0.58	มาก	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล	4.26	0.65	มาก	11
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.48	0.58	มาก	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การแนะนำวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง	4.16	0.69	มาก	12
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความอบอุ่น คั่นเคย	4.42	0.61	มาก	6
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสให้การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.34	0.61	มาก	8
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ	4.50	0.55	มากที่สุด	2
รวม	4.38	0.45	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการชื่นชมในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.55) และผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การแนะนำวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.69)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.60	มาก	9
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์การทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.53	0.55	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้แสดงความคิดเห็นที่แปลกใหม่	4.37	0.60	มาก	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลอื่น	4.51	0.56	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยในความคิดแบบเดิม	4.15	0.71	มาก	10
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดกว้างทางโอกาสในการรับความคิดเห็นใหม่ต่อการพัฒนาสถานศึกษา	4.39	0.67	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดอย่างอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์	4.49	0.58	มาก	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านการคิดหลายรูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการแก้ไขปัญหา	4.59	0.54	มากที่สุด	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.64	มาก	6
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำองค์กรให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.56	มากที่สุด	2
รวม	4.43	0.46	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยภาพรวมมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านการคิดหลายรูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำองค์กรให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) และผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์การทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยในความคิดแบบเดิม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.71)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ	4.33	0.68	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่มสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการบริหารและส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน	4.47	0.64	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่กว้างไกล ครอบคลุม และคิดนอกกรอบ	4.12	0.72	มาก	10
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาย่างรอบคอบ	4.40	0.64	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารที่ฉลาดหลักแหลม มีไหวพริบดี	4.46	0.61	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน	4.56	0.57	มากที่สุด	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด ทำงานได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ต่างๆ	4.37	0.61	มาก	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ	4.47	0.60	มาก	2
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว	4.17	0.71	มาก	9
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการวิธีการที่หลากหลาย โดยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์	4.43	0.62	มาก	5
รวม	4.38	0.48	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคตินอกกรอบ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60) และผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่มสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการบริหารและส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่กว้างไกลครอบคลุม และคตินอกกรอบ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.72)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.33	0.59	มาก	9
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของปฏิบัติงานร่วมกัน	4.52	0.55	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.38	0.60	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.55	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ	4.42	0.58	มาก	6

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานและติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมได้อย่างหลากหลาย	4.54	0.57	มากที่สุด	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.29	0.65	มาก	10
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ความสนุกสนานและความพึงพอใจในการทำงาน	4.47	0.60	มาก	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม	4.36	0.59	มาก	8
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในทีมมีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาาร่วมกัน	4.48	0.60	มาก	4
รวม	4.44	0.46	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานและติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 9 - 11

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	(n=128)		(n=172)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์	4.40	0.44	4.44	0.41	- 0.761	.447
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.37	0.45	4.40	0.46	- 0.621	.535
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.43	0.47	4.44	0.45	- 0.138	.890
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.35	0.49	4.40	0.48	- 0.826	.409
5. การทำงานเป็นทีม	4.42	0.48	4.45	0.44	- 0.503	.616
รวม	4.39	0.43	4.42	0.41	- 0.621	.535

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.07	0.369	.692
	ภายในกลุ่ม	52.78	297	0.18		
	รวม	52.91	299			
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.13	0.615	.541
	ภายในกลุ่ม	61.13	297	0.21		
	รวม	61.38	299			
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.244	.784
	ภายในกลุ่ม	61.94	297	0.21		
	รวม	62.04	299			
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.19	0.806	.447
	ภายในกลุ่ม	69.02	297	0.23		
	รวม	69.40	299			
5. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.011	.989
	ภายในกลุ่ม	63.06	297	0.21		
	รวม	63.07	299			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.06	0.327	.721
	ภายในกลุ่ม	51.74	297	0.17		
	รวม	51.85	299			

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.02	0.009	.991
	ภายในกลุ่ม	52.91	297	0.18		
	รวม	52.91	299			
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.033	.968
	ภายในกลุ่ม	61.37	297	0.21		
	รวม	61.38	299			
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.077	.926
	ภายในกลุ่ม	62.00	297	0.21		
	รวม	62.03	299			
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.084	.919
	ภายในกลุ่ม	69.36	297	0.23		
	รวม	69.40	299			
5. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.07	0.349	.708
	ภายในกลุ่ม	62.92	297	0.21		
	รวม	63.07	299			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.034	.967
	ภายในกลุ่ม	51.84	297	0.18		
	รวม	51.85	299			

* $p \leq .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผล
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกสถานภาพตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,185 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, pp.727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 19 คน ครูผู้สอน

จำนวน 88 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 20 คน ครูผู้สอน จำนวน 114 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 53 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 จัดเตรียมเครื่องมือให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฉบับให้ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้แล้ว เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

3.2 ผู้วิจัยทำแบบบันทึกเสนอคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

3.3 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยกระทำตามขั้นตอน คือ

3.3.1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 300 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน และครูจำนวน 255 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตอบแบบสอบถาม โดยการนำส่งและเก็บคืนด้วยตนเองภายใน 30 วัน

3.3.2 ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างทำการตรวจนับ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบ่งเป็นรายด้าน นำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง การแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ของคำตอบทั้งหมดตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตามขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นเพศหญิง รองลงมา คือ เพศชาย มีสถานภาพเป็นครู รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาตรี รองลงมา คือ วุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีม มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ เมื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นรายด้านสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนคาดการณ์แนวทางการดำเนินงานสู่เป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง การดำเนินงานสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดไตร่ตรอง อย่างรอบคอบก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ ตามลำดับ

2.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการชื่นชมในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ตามลำดับ

2.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยภาพรวม มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านการคิดหลายรูปแบบ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำองค์กรให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์การทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ตามลำดับ

2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ และผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่มสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการบริหารและส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานและติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมได้อย่างหลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของปฏิบัติงานร่วมกัน ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปด้านการศึกษาจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารมีความสำคัญต่อปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิด ทักษะคติ ปรับตัวให้ทันต่อสภาพการ

เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้ทันกับยุคปัจจุบัน และด้วยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้บริหารงานสอดคล้องกับแนวนโยบายของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน จัดประชุมอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จ เกิดผลตามเป้าหมาย ต้องเป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้า ใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคคลในองค์กรได้คล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นส่วนสำคัญสู่ความสำเร็จ จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นรายด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนคาดการณ์แนวทางการดำเนินงานสู่เป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ และมุมมองการปรับปรุงการดำเนินงานสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นสามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ปักกระโท (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในบุคลากรแต่ละคนอย่างใกล้ชิด การกล่าวชื่นชมในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความต้องการ ความสนใจและความสามารถอย่างเต็มศักยภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ตลอดจนผู้บริหาร ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้อง งานวิจัยของ อิบติซาม เจะหะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ผล การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า โดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายใน สถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสุขและสนุกสนาน ไม่ตึงเครียด เกิดความผ่อนคลาย สามารถ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ แก้ปัญหาการทำงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี จึงส่งผลต่อ การขับเคลื่อนและการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้อง งานวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์โรรัตน์ (2562, หน้า 77) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มี ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาตนเอง เพื่อ ใช้ในการบริหารสถานศึกษาและส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน ค้นหาวิธีการใหม่ที่ใช้ในการแก้ปัญหา มีความคล่องแคล่วคิด ฉลาดหลักแหลม มีไหวพริบดี ตัดสินใจได้ได้อย่างรวดเร็วต่อการทำงาน ใน สถานการณ์ต่างๆ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ ซึ่ง สอดคล้องงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาท เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสามารถพฤติกรรม หรือกระบวนการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำงานในทีม ประสานงานและติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีม ได้อย่างหลากหลาย ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ทีมงานกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมและสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ทะอินทร์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับศักยภาพแต่ละบุคคลมากกว่า ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ไม่ได้ขึ้นระหว่างเพศชายหรือเพศหญิง จึงไม่ส่งผลต่อ การพัฒนาแต่อย่างใด ในปัจจุบันทุกเพศมีความเท่าเทียมและความเสมอภาคในด้านต่างๆ ผู้บริหารต่างก็มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาได้มีการจัดอบรมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ และเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้พัฒนายิ่งขึ้น ประกอบกับปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่รวดเร็ว และทันสมัย ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยสามารถเข้าถึงสื่อและองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายทุกที่ ทุกเวลา ซึ่งเป็นการเปิดโลกทัศน์ทางความคิด อันส่งผลให้มีแนวคิด มุมมองในการพิจารณา วินิจฉัยเรื่องราว หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่ใกล้เคียงกับผู้ที่ประสบการณ์มาก (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 10) ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา ศิริวงษ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครู อำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีนโยบายที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาด ต้องดำเนินการจัดการศึกษาในแต่ละระดับไปในทิศทางและเป้าประสงค์เดียวกัน การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องยิ่งที่ผู้บริหารต้องผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายด้วยการคิดหลายมิติ คิดเชิงบวก คิดเชิงสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหาต่างๆ (กรองทิพย์ นาควิเชตร, 2552, หน้า 30) และต้องเป็นผู้ประสานงานกับผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศโดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ธีระ รุณเจริญ, 2554, หน้า 51) จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ศิริภูธร (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการดำเนินงานที่แปลกใหม่ สามารถออกแบบกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน กระตุ้นครูและบุคลากรให้

เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อเผชิญกับปัญหาควรมีความเข้าใจและหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นได้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นใจในตนเอง ยอมรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลอื่น โดยใช้เหตุผล มีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เปิดรับความคิดใหม่ต่อการพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ด้านการคำนึงถึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มอบหมายงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ความเป็นกลาง ยอมรับฟังปัญหา ร่วมแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการและควรดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่า

1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศให้ชัดเจน มีความคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการบริหารงาน และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. สมุทรปราการ : ชีรสาส์น
พับลิชเชอร์.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต**.
ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). **สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership**. กรุงเทพฯ : ชัคเชส
มีเดีย.
- ขวัญฤทัย ภู่อาระ. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา**.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). **การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์การและบุคลากร
ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- _____. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทวีพรันท์.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554). **ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล: ปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อ
การพัฒนายั่งยืน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2549). **ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- _____. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ
อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ทิมาพร มงคลแสง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทิตนา แคมมณี. (2550). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธรรมภรณ์ ณะอม. (2556). **ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา
(พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- _____. (2554). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**.
กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ :
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

_____. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

_____. (2557). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : เซ็นทรัล เอ็กซ์เพรส.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพฯ : ปี แอนด์ ปี.

บุญนาท หับทิมไทย. (2557). **การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.**

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

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). **การพัฒนาการคิด**. กรุงเทพฯ : 1991 เทคนิคพรินต์.

ประเวศ วะสี. (2555). **ภาวะผู้นำและความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข**. กรุงเทพฯ : ธนวิษ.

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

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

พัชรา วาณิชวสิน. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา**.

กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

พิบูล ทีปะปาล, และธนวัฒน์ ทีปะปาล. (2552). **การเป็นผู้ประกอบการ**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**

เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทาง
การศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2561). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มนตรี.

- มณฑา ศิริวงษ์. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
อำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี.**
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : วิเจ พรีนติ้ง.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน
ศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.**
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : ธนัช.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา** (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- กานดา พูนลาภทวี. (2539). **สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- ลัทธกฤต ณ สงขลา. (2552). **สร้างลูกน้องให้เป็นผู้ช่วย สร้างผู้ช่วยให้เป็นมือขวา: ทักษะของ
หัวหน้าระดับมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ : โพลีนบุ๊กเน็ต.
- วรรณภา ทะอินทร์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
พะเยา.**
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). **การทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี
สฤษดิ์วงศ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2557). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : เพียร์สัน
เอ็ด ดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิผล. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.**
- _____. (2557). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ทิพย์
วิสุทธิ.
- วิไล ทองแผ่. (2542). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย.** ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สมประสงค์ โกศลบุญ. (2554). **Creativity & Innovation ความคิดสร้างสรรค์ และกระบวนการ
แปรรูปความคิดไปสู่นวัตกรรม.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิเพื่อสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สมุท ขำนาญ. (2557). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง : พี.เอส.

- สัมมา รณนิตย์. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). **ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : อภิปาต.
- สาริตา พาทีสินธ์. (2554). **สุดยอดเทคนิคฝึกสมอง ไชกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : ไทยควอลิตีบุ๊กส์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2566ก). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. สระบุรี : กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.
- _____. (2566ข). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1**. สระบุรี : กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). **การปฏิรูปการศึกษา เอกสารประกอบการสัมมนายุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). **ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ The Formative Leadership**. สืบค้น มีนาคม 10, 2565, จาก <http://suthep.ricr.ac.th>.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- _____. (2560). **ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุพานี สฤญวานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุรศักดิ์ ปักการะโล. (2560). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). **บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2551). **การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2550). **ACTIVE LEADER ผู้นำ 360 องศา**. กรุงเทพฯ : ฐานบุ๊คส์.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริวัฒน์. (2562). **การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อลิชา โรเบิร์ตส์. (2556). **กลยุทธ์การเป็นผู้นำครองใจทุกคน**. นนทบุรี : ริงค์ บีคอนด์ บุ๊คส์.

อับดีซาม เจะหะ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต**
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Adair, J. (2007). **Leadership for Innovation: How to organize team creativity and harvest Ideas.** London : Kogan Page.

Ash, R.C.; & Persall, J.M. (1999). The principal as chief learning office. **National Association of Secondary School Principals, 84(616), 15-22.**

Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatively together: Creative leadership. **Journal of The Leadership Quarterly, 15(1), 13-21.**

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership.** Thousand Oaks, CA : SAGE.

_____, & Riggio, R.E. (2006). **Transformational Leadership (2nd ed).** Mahwah, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.

Beare, H., Caldwell, B.J., & Millikan, R.H. (1989). **Creating an excellent school: Some new management techniques.** London : Routledge.

Casse, P., & Claudel, P.G. (2007). **Philosophy for creative leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders.** London : Athena PeS.

Charalampos, M. (2015). **Olga epitropaki, and ronit kark. Creative leadership contexts and prospects.** New York : Taylor & Francis Group.

Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas the power of the imagination. **Vital Speeches of the Day, 68(5), 13.**

Claxton, G.L., & Lucas, B. (2004). **Be creative essential steps to re-vitalize your work and life.** London : BBC.

Coste, T.G. (2009). **Creative leadership & women.** Retrieved September 9, 2023, From <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.html>.

Couto, R.A., & Eken, S.C. (2002). **To give their gifts: Health, community and democracy.** Nashville : Vanderbilt University Pr.

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.).** New York : Harper & Collins.

- Daft, R.L. (2008). **The leadership experience** (4th ed.). Stamford : Thomson Corporation.
- Delia, B. (2013). Leadership styles and creativity. **Journal of Applied Knowledge Management, 1(2)**, 64-77.
- Delich. (2010). The Impact of Mercosur's Sanitary and Phytosanitary Regime on its Members' Institutional Dynamics. **Journal of CMA Management, 79(2)**, 3-3.
- Dubrin, A.J. (2006). **Leadership** (2nd ed.). Asia Pacific Edition. Boston : Houghton Mifflin.
- _____. (2010). **Fundamentals of organizational behavior**. Ohio : Cengage Learning.
- _____, & Andrew. (2007). **Leadership research findings, practice, and skills** (5th ed.). Boston : Houghton Mifflin.
- Edward, D.B. (1972). **Creative thinking**. Singapore : McGraw-Hill.
- Guildford, J.P., & Hoepfner, P. (1971). **The analysis of intelligence**. New York : McGraw-Hill.
- Harris, A. (2009). Creative leadership: Developing future leaders. **Management in Education, 23(1)**, 130.
- Hatch, T. (2009). **The outside - inside connection: educational leadership**. New York : McGraw - Hill.
- John, W.B. (1981). **Research in education** (4th ed.). New Jersey : Prentice – Hall.
- Johnson, D.W., & Johnson, F.P. (2003). **Joining together: Group theory and group skill** (8th ed.). Boston : Allyn & Bacon.
- Knezevich, S.J. (1984). **Administration of Public Education** (4th ed.). New York : Har Row.
- Likert, R. (1993). **New ways of managing conflict**. New York : McGraw – Hill.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.O. (2014). **Educational administration: Concepts and practices** (2nd ed.). Belmont, CA : Wadsworth.
- Lussier, R.N., & Achua, C.F. (2001). **Leadership: Theory, application, skill development**. Ohio : South-Western College.

- Mangrulkar, L., Whitman, C.V., & Posner, M. (2001). **Life skills approach to child and adolescent health human development**. Washington, DC : Education Development Center.
- Maxwell, J.C. (2011). **Our definition of leadership**. Retrieved January 8, 2011, from <http://www.teal.org.uk/Leadership//definition.htm>.
- _____. (2012). **The 5 levels of leadership**. New York : Center Street.
- Melissa, M. (2011). **Management and organizational behavior** (6th ed.). New Jersey : Prentice Hall.
- Neeley, A. (2004). **Quality assurance**. New York : McGraw - Hill.
- Northouse, P.G. (2003). **Leadership theory and practice** (3rd ed.). California : Sage.
- Parker, G. (2001). **Team workout: A trainer's sourcebook of 50 team building games and activates**. New York : AMACOM.
- Parker, J.P., & Begnaud, L.G. (2004). **Developing creative leadership**. Portsmouth, NH : Teacher Ideas Press.
- Qingling, Z. (2020). Creative leadership for primary school principals to promote teachers' creativity in Guangxi, China. **Journal of Education Studies**, 48(4), 91-112.
- Razik, A., & Swanson, D. (2001). **Swanson fundamental concepts of educational leadership** (2nd ed.). New Jersey : Merrill Prentice Hall International.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2003). **Organization behavior: Concepts controversies and application**. New Jersey : Prentice - Hall.
- _____, & Judge, T.A. (2008). **Essentials of Organizational Behavior**. New Jersey : Pearson Prentice-Hall.
- Robinson, K. (2007). **The principles of creative leadership**. New York : McGraw - Hill.
- Russell, R.N. (2001). **Effective Leadership** (3rd ed.). Sydney : Thomsom South - Western.
- Sousa, D. (2003). **The leadership brain: How to lead today's schools more effectively**. Thousand Oaks : Sage.
- Sternberg, R.J. (2006). Creative leadership: It's a decision. **Journal of Leadership**, 36(2), 22-24.

- Stogdill, M.R. (1974). **Handbook of leadership: A survey of theory and research**. New York : The Free Press.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. **School Leadership and Management, 29(1)**, 63-76.
- Taro, Yamane. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed.). New York : Harper & Row.
- Ubeben, G.C., Hughes, L.W., & Norris, C.J. (2011). **The principal: Creative leadership for excellence in schools** (6th ed.). Boston : Pearson.
- Wallach, M.A., & Kogan, N. (2010). **Modes of thinking in young children**. New York : Holt Rinehart & Winston.
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual**. Great Britain : Gower.
- Yukl, G.A. (1994). **Theory and research on leadership in organization**. California : Consulting Psychologists.
- _____. (2006). **Leadership in organizations** (6th ed.). New Jersey : Pearson Prentice-Hall.
- Zacko-Smith, J.D. (2010). Creative leadership: Welcome to the 21st Century More. **Academic Exchange Quarterly, 14(4)**, 8-9.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาตอบแบบสอบถามจากการปฏิบัติตนของท่าน และครูตอบแบบสอบถามจากการได้รับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะข้อมูลที่เป็นจริงของท่านจะมีคุณอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น เพื่อใช้ประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้แบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร
 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ลงในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
โดยให้ตอบแต่ละข้อเพียงคำถามเดียว

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ/
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา)
☐ ครู

3. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5 – 10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ลงในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
โดยให้ตอบแต่ละข้อเพียงคำถามเดียว

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ 5 – 10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.ขนาดของสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)
- ☐ ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 ถึง 719 คน)
- ☐ ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับทักษะการบริหารภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา

- 5 คะแนน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ให้มีความทันสมัย					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเท่าทันการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนคาดการณ์แนวทางการดำเนินงานสู่เป้าหมายที่ชัดเจน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีใจกว้างพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความคิดไตร่ตรอง อย่างรอบคอบก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่่อมุ่งสู่ความสำเร็จ					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรในสถานศึกษา					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงการดำเนินงานสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นรายบุคคล					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเท่าเทียม					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่า					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชื่นชมในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับฟังปัญหา ร่วมแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การแนะนำวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความอบอุ่น คั่นเคย					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสให้การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว						
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์การทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้แสดงความคิดเห็นที่แปลกใหม่					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลอื่น					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยในความคิดแบบเดิม					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดกว้างทางโอกาสในการรับความคิดใหม่ต่อการพัฒนาสถานศึกษา					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดอย่างอิสระคิดได้หลายรูปแบบ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านการคิดหลายรูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการแก้ไขปัญหา					
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำองค์กรให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์						
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่มสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการบริหารและส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่กว้างไกล ครอบคลุมและคิดนอกกรอบ					
36.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาย่างรอบคอบ					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารที่ฉลาดหลักแหลม มีไหวพริบดี					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน					
39.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ต่างๆ					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ					
41.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว					
42.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการวิธีการที่หลากหลายโดยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม						
43.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
44.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของปฏิบัติงานร่วมกัน					
45.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายหลากรูปแบบเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
46.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
47.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ					
48.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานและติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมได้อย่างหลากหลาย					
49.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
50.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ความสนุกสนานและความพึงพอใจในการทำงาน					
51.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
52	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในทีมมีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาร่วมกัน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์

(Index of Item-Objective Congruence Index : IOC)

ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	สถานภาพ ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ/รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา) ☐ ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ข้อความถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ขนาดของสถานศึกษา ☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) ☐ ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 ถึง 719 คน) ☐ ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่ พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 720 คน ขึ้นไป)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ข้อ	ข้อความถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้มีความทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ปรับเปลี่ยนแนวความคิดสู่การ ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเท่าทันการ เปลี่ยนแปลงสู่อนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน คาดการณ์แนวทางการดำเนินงานสู่ เป้าหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีใจ กว้างพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มี ความคิดไตร่ตรอง อย่างรอบคอบ ก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายเพื่อบ่มงู ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง การดำเนินงานสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชื่นชมในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับฟังปัญหา ร่วมแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้การ แนะนำวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็น กันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง บรรยากาศในการทำงานให้เกิด ความอบอุ่น คั่นเคย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้บุคลากรได้มีโอกาสให้การเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่าง เต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว								
23	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการปรับตัวให้เข้า กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์การทำงานให้ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิด โอกาสให้บุคคลอื่นได้แสดงความ คิดเห็นที่แปลกใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟัง ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นที่ แตกต่างของบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
27	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับ ความคุ้นเคยในความคิดแบบเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดกว้าง ทางโอกาสในการรับความคิดใหม่ ต่อการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ คิดอย่างอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถด้านการคิดหลาย รูปแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรคิดหา วิธีการที่แปลกใหม่ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม การทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำ องค์กรให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์								
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การทำวิธีการแปลกใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่ม สร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการ บริหารและส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่กว้างไกล ครอบคลุม และคิดนอกกรอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหาร ที่ฉลาดหลักแหลม มีไหวพริบดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิด ทำงานได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการวิธีการที่หลากหลายโดยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม								
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด บทบาทหน้าที่การทำงานของ บุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายของปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้บุคลากรสามารถทำงานได้ หลายหลากรูปแบบเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรทำงาน ร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้บุคลากรสามารถใช้ทักษะและ ประสบการณ์ในการทำงานได้อย่าง เต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการประสานงาน และติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ ละทีมได้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
50	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ความสนุกสนานและความพึงพอใจ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อน ร่วมทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในทีม มีการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะยอม อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4. อาจารย์ ดร.ฉันทนันท์ ทองบุญตา อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๐๖/๒๕๖๗ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๐๕/๒๕๖๗..... วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๐๗/๒๕๖๗..... วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนืองพะนอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร รหัส ๖๔๒๑๗/๐๑๐๒๒๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบบริหารศึกษาเขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๐๘/๒๕๖๗ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวตล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๑๐๘/๒๕๖๗ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติจากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ
ในการวิจัย



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๖/๒๕๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนาวีมหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๕ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ประธานกลุ่มโรงเรียนเสาไห้ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเสาไห้

ด้วยนายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มโรงเรียนเสาไห้ สถานศึกษาในสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๒๕๑



๒๕ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

ด้วยนายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มโรงเรียนเสาไห้ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. สพป. สระบุรี

นางณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร
นายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร
กลุ่มโรงเรียนเสาไห้
เพื่อไม่เกิดภาระ

(นายสพพร สกนธ์กำแหง)

ศึกษานิเทศก์ สพป. สระบุรี

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เพื่อไม่เกิดภาระ

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

(นายสพพร สกนธ์กำแหง)

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ฯ

8๗
- อ. ก. ๒๓
- อ. ๒๓
- อ. ๒๓
(นายสุธรรม เลิศนาคคุณ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑	
เลขที่รับ	๕๐๑๘
วันที่	๙ พ.ค. ๒๕๖๗
เวลา	
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	
ถนนนารายณ์มหาราช อ.เมือง จ.ลพบุรี	

กลุ่มนิเทศฯ	
เลขที่รับ	๕๐๑๘
วันที่	๙ พ.ค. ๒๕๖๗
เวลา	๐๘.๕๖
การปฏิบัติ	
☐ ราชการ	☐ นิเทศฯ
☐ สังกัด	☐ ประกันฯ
☐ ประเมินฯ	☐ เลขานุการ
☐ นิเทศกรรม	☒ อื่นๆ

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๓๔๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

ด้วยนายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสสยก เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสยก เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๓๔๐



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑	
เลขที่รับ	๗๕๖
วันที่	๒๘ พ.ค. ๒๕๖๗
เวลา	

คณะครูสาธิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ถนนราชมรรคา

อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

กลุ่มนิเทศฯ

เลขที่รับ	๗๕๖
วันที่	๒๘ พ.ค. ๒๕๖๗
เวลา	๑๑.๐๔
การปฏิบัติ	
☐ ธุรการ	☐ นิเทศฯ
☐ หลักสูตรฯ	☐ ประกันฯ
☐ ประเมินฯ	☒ เลขานุการ
ผู้ควบคุม	

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

ด้วยนายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๑ โดยมีอาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑ หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

โพธิ์ผไท ๒๐๔๗.๐๒.๑.

ศาสตราจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล
ให้เหตุผลในข้อที่ ทักษะวรบุตร นส.ป.โท.๒๕๖๓๓๓๓๓
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ประเด็นการวิจัย. ศก.

๒๐.๕.๖๗. ๒๕๖๗. ๒๕๖๗. ๒๕๖๗.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

นางสาวหรรษาโพธิ์ผไท (นางสาวโพธิ์ผไท)
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๗

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

๒๕๖๗
๒๕๖๗
๒๕๖๗

(นายสุธรรม เลิศนพคุณวงศ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ – สกุล	นายณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	237 หมู่ 1 ตำบลกุดขอนแก่น อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น 40150
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลสระบุรี สระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 657 ถนนพหลโยธิน ตำบลปากเพรียว อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2560 ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดหนองเขื่อนช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พ.ศ. 2562 ครู โรงเรียนวัดหนองเขื่อนช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พ.ศ. 2566 ครู โรงเรียนอนุบาลสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พ.ศ. 2566 ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2560 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2568 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี