



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

วิทยานิพนธ์

ของ

ธนาภรณ์ นิลพันธนันท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



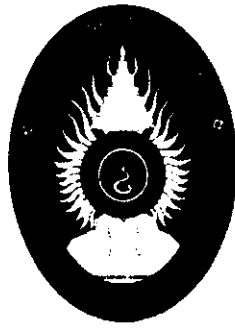
**CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 32**

Tanaporn Neerapuntanun

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program
in Educational Administration**

April 2019


Copyright of Buriram Rajabhat University

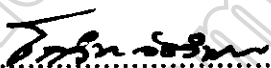



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

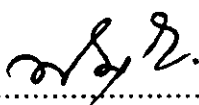

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเศษ ชิตวงศ์)



..... กรรมการ
(ดร.ธนิน กรอธพงศ์)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ
(ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการ
(ดร.กระพัน ศรีงาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....
(ดร.พັນนี กุลทานนท์)
คณบดีคณะครุศาสตร์
วันที่ 19 เม.ย. 2552


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 19 เม.ย. 2552

บทคัดย่อ

ธนาภรณ์ นิลพันธุ์นนท์. 2562. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธนิน กรอธพิงศ์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร 142 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูจำนวน 341 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9677 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

Tanaporn Neerapuntanun. 2019. Creative Leadership of School Administrators under The Secondary Educational Service Area Office 32. Master of Education (Educational Administration). Thesis Advisors: Dr. Thanin Korn - athiphong, Dr. Kovit Vajarintarangoon, 142 pages

The purposes of this research were to study and compare creative leadership of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office 32, classified by educational level, work experiences and school sizes. The samples consisted of 341 teachers selected by using Krejcie & Morgan's table and Multi-stage Sampling in line with school sizes. The research tool was a questionnaire with three parts: check - list, five - rating scale, and open - ended form with the reliability of .9677. The statistics used to analyze the obtained data were Percentage, Mean and Standard Deviation. Moreover, the hypothesis was tested by using t - test, One Way ANOVA. The research results revealed that: 1) The teachers' opinions on creative leadership of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office 32 were overall found at a high level. Upon considering each aspect, it showed that all aspects were also found at a high level, ranking from high to low: time management, trust, communication, teamwork and the using of technology respectively. 2) Having compared opinions on the aforementioned issue of the samples, classified by their educational level, it was found significantly different at the statistical level of .05, classified by their work experiences, it was not found different in overall and classified by their school sizes, it was found significantly different at the statistical level of .05

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เพราะได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเศษ ชินวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ธนิน กรอธิพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.กระพั่น ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบพร้อมตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ นายโสธร บุญเลิศ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 นางสาวณัฐกาญจน์ เลิศยะโส ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแคนดงพิทยาคม และนายภาณุวัชร ปุระณะศิริศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่กรุณาตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ให้ความอนุเคราะห์แจ้งผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และครูที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามทดลองใช้ และตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดา บูรพาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ธนาภรณ์ นิลพันธนันท์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอวมติ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 ความสำคัญของการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 การบริหารสถานศึกษา.....	9
2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	9
2.1.2 หลักการบริหารสถานศึกษา.....	10
2.1.3 บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
2.2 ภาวะผู้นำ.....	16
2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	16
2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	18
2.2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี.....	21
2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	29
2.3.1 นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	30
2.3.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3.3 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	35
2.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	37
2.3.4.1 การทำงานเป็นทีม.....	37
2.3.4.2 การใช้เทคโนโลยี.....	42
2.3.4.3 การสื่อสาร.....	44
2.3.4.4 การไว้วางใจ.....	47
2.3.4.5 การบริหารเวลา.....	50
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.....	54
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	74
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	101
5.2 สมมติฐานของการวิจัย.....	101
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	102
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	103

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.5 อภิปรายผล.....	104
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	122
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	126
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	130
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	132
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	140
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	142

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 ประชากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.....	67
3.2 กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.....	69
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน.....	75
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	76
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ.....	77
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ.....	78
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ.....	79
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน ด้านการไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ.....	81
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียน ด้านการบริหารเวลา โดยรวมและรายข้อ.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	84
4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ.....	85
4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ.....	86
4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ.....	88
4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ.....	90
4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการบริหารเวลา โดยรวมและรายข้อ.....	91
4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	93
4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารเวลา.....	94
4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	95
4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม.....	96
4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการไว้วางใจ.....	97
4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียนด้านการบริหารเวลา.....	98
4.21 จำนวนร้อยละและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นครู.....	99

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	66

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat
University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สถานศึกษาจึงควรมีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งเริ่มต้นของการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขและสามารถพึ่งตนเองได้ ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เนื่องจากคุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2556, หน้า 3) กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ การปฏิรูปสถานศึกษา การปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตร และการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน ดังนั้น โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่ต้องใช้ภาวะผู้นำในการดำเนินภารกิจให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารที่เหมาะสม ต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ มีการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาองค์กรควบคู่กันไป (สมศักดิ์ ทองเที่ยง, 2555, หน้า 67 - 68)

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีอิทธิพลกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าและมีความจำเป็นต่อการนำองค์กรก้าวไปสู่อนาคตที่ดียิ่งกว่าเดิม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 36) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective leader) จำเป็นต้องมีทักษะเชิงสร้างสรรค์สำหรับการตัดสินใจที่ดีที่จะนำความคิดสู่การปฏิบัติ การชักจูงคนอื่นให้เห็นคุณค่า ของความคิด และทำให้มั่นใจได้ว่าความคิดนั้นตอบสนองต่อเป้าหมายของส่วนรวมไม่ได้เป็นไปเพื่อผู้นำหรือผู้ตาม (Sternberg, 2007 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 90) การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน จึงต้องการความเป็นผู้นำในรูปแบบใหม่ ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล

ที่ผ่านมา มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงภาวะผู้นำหลากหลาย อาทิ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ จักรกฤษณ์ โปคาพล (2556, หน้า 2) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคตของทุก ๆ องค์กร จากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ซึ่งการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นจึงต้องมีการแก้ไขปัญหาคือจะเข้ามากระทบหรือเป็นการมองหาโอกาสที่องค์กรจะได้รับเพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเอาไว้ล่วงหน้าต้องอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553, หน้า 10) กล่าวว่า โลกและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปแล้วเรามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสนของการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้างและสร้างอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิด สติปัญญา ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งด้านผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน และกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 10) กล่าวว่าเมื่อสังคมปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจน คือการแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความนั้น ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญและเหมาะสมอย่างยิ่งต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปสลับซับซ้อนและไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ยังขาดความเป็นภาวะผู้นำ จนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดจากเยาวชนไทยยังเรียนโดยใช้วิธีท่องจำ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตัวเอง ไม่ได้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวมทั้งระบบ (ชาลีชะห์ คะแข็ง, 2555, หน้า 4) เหตุผลหนึ่งคือ ผู้บริหารยังจำเทคนิคเก่า ๆ หรือเทคนิคที่ล้าสมัยแล้วมาใช้ในการบริหารจัดการ หรือพูดอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้บริหารยังมีความเชื่อที่ผิด ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยเชื่อว่าความคิดของตนเองนั้นถูกต้อง ความเชื่อหรือความคิดที่ไม่ถูกต้องเหล่านี้จึงเป็นตัวขัดขวางให้องค์กรเกิดความล่าช้า ฉะนั้นผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองทะลุเข้าไปในอนาคตว่า ต่อไปองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร มีอะไรใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นบ้าง ถ้าผู้บริหารได้แต่รอคอยการขับเคลื่อนให้ เป็นไปตามกระแสของความเปลี่ยนแปลงของโลกแล้ว องค์กรนั้นจะเป็นองค์กรที่ล้าหลังทันที

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานคือ

เป็นองค์กรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล พันธกิจ คือ พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษามัธยมศึกษา อย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล แต่จากการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหลายหน่วยงานเท่าที่ผ่านมา พบว่า ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และขาดทักษะในการดำรงชีวิต เนื่องมาจากปัญหาหลายประการ ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารควรเป็นผู้เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2558, หน้า 13) โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายหรือบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพต่อไป เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

3. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แยกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครูที่มีสถานภาพต่างกัน คือ วุฒិการศึกษาระดับปริญญาตรีในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน
2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานของผู้บริหารให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

เนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาไว้ 5 ด้าน ตามกรอบแนวคิดของอาร์ชและเพอร์ซาล (Ash & Persall, 2000, p. 16 - 17) ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม
2. การใช้เทคโนโลยี
3. การสื่อสาร
4. การไว้ใจ
5. การบริหารเวลา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร เป็นครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,850 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 341 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2559 ที่ได้จากการสุ่มโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 148 - 149) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 วุฒิการศึกษา

1.1.1 ปริญญาตรี

1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

1.2.2 10 - 20 ปี

1.2.3 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

1.3 ขนาดของโรงเรียน

1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

1.3.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะทำให้นุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ สามารถคิดต่าง คิดนอกกรอบ คิดเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร การไว้วางใจ และการบริหารเวลา

1.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม มีเป้าหมายร่วมกัน มีการมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์การร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการด้วยการนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา การประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บ ใช้ในการประเมินหรืองาน ประกันคุณภาพและมีการนำเสนอรายงานข้อมูลหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้สามารถตัดสินใจได้ อย่างถูกต้อง เหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ตลอดจนความรวดเร็วในการบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มีมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจ พื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้พัฒนาองค์กร ได้อย่างต่อเนื่อง

1.3 การสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการ สื่อสารกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ภายในองค์กรมีลักษณะเป็นกระบวนการ และสามารถ ส่งต่อความหมายให้ผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง รวมถึงการสื่อสารระหว่างบุคคล มีการติดตามและ ให้ผลย้อนกลับในการตรวจสอบข้อมูลว่าที่ส่งไปผู้รับเข้าใจกับผู้ส่งเพียงไร และมีการใช้วิธีการ สื่อสารหลายวิธี ทั้งสั่งการด้วยเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรและการประชุมสั่งการด้วยวาจา ตลอดจนการติดตามผลของการสื่อสาร เพื่อให้ติดต่อสื่อสารมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

1.4 การไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความ เชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กร ไว้วางใจ ในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ยอมรับและเชื่อถือในตัว ผู้บริหารในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยความรู้ความสามารถในการทำงาน ยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความเป็นกลางในการบริหารงาน ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของ ตนเอง รักษาคำพูด ให้เกียรติผู้อื่น แก้ปัญหาสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทายได้ พร้อมรับผลที่จะเกิดขึ้น จากการตัดสินใจของตนเองโดยไม่โทษผู้ใดบังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว ยินดีที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้ใดบังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ จากการไว้วางใจของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

1.5 การบริหารเวลา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ จัดการบริหารเวลา มีการวางแผนและมีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน วางเป้าหมาย อย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงเวลาที่เหมาะสม โดยมีการจัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบให้เกิดประโยชน์ คู้มค่าสูงสุด และใช้เวลาน้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สมดุลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ วางไว้

2. วุฒิกการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ในที่นี้ แบ่งเป็น

2.1 ปริญญาตรี

2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นครูและปฏิบัติการสอนจนถึงปัจจุบัน ในที่นี้แบ่งเป็น

3.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.2 10 - 20 ปี

3.2 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของ โรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งตามจำนวนนักเรียน ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารงบประมาณและบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มี 4 ขนาด คือ

4.1 ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คนลงมา

4.2 ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน

4.3 ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน

4.4 ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

7. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 การบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.1.2 หลักการบริหารสถานศึกษา

2.1.3 บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี

2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.1 นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.3 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 การบริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหาร การศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหาร สถานศึกษามีความเหมาะสม ผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและ มุมมองในการบริหารสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะที่ ผู้บริหารต้องศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา ดังมีผู้ให้ความหมายอย่างหลากหลายดังนี้

หวน พิณรุฬห์ (2549, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงาน ของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 39) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกัน การช่วยให้ตระหนักในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา การให้บริการ แก่สังคม การเข้าไปเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนและให้เกิดความ ร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านั้น การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด

เลิศดาว กลิ่นศรีสุข (2550, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับ ความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 43) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็น ภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ และนำเอาเทคนิค วิธีการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สัมมา รธนินธ์ (2553, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผนการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้เกิดพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการ

Good. (1973, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหาร ธุรกิจ ในสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

Hoy & Miskel. (2001, p. 437 - 438) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์การแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบและบริหารงานในสถานศึกษาทุกด้าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

2.1.2 หลักการบริหารสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีหลักในการบริหารและจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร โดยมีผู้นำเสนอหลักการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2550ข, หน้า 44 - 55) กล่าวว่า หลักการบริหารการศึกษา แบ่งออกเป็น

1. การตั้งวัตถุประสงค์ (Purposing) การตั้งวัตถุประสงค์จะให้ทิศทางในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นการเลือกแนวทางในการปฏิบัติงานจากแนวทางหลายๆ แนวทาง การวางแผนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะเป็นการกำหนด สิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จ การวางแผนจะช่วยประหยัดเวลาการทำงานและการเงินเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. การจัดการองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย โครงสร้างของหน่วยงานและกระบวนการขององค์การในฐานะเป็น โครงสร้าง เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ การจัดองค์การเป็นการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่นการมอบหมายและหน้าที่รับผิดชอบ การประสานงานและการผสมผสานกิจกรรมของทุกคน เครื่องมือที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28 - 30) ได้เสนอหลักการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยที่ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด โดยส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีที่ชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาไว้ทุกช่วงชั้น และต้องมุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ด้านการบริหารงานบุคคล ความต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามนโยบายกฎหมาย ภาระหลักเกณฑ์ที่กำหนด และต้องยึดหลักธรรมาภิบาล
3. ด้านการบริหารงบประมาณ ความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการจัดการสอนขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพความสามารถในการบริหารงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน เพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ และมุ่งเน้นส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณให้สถานศึกษามีความอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้
4. ด้านการบริหารทั่วไป ให้สถานศึกษามีความอิสระในการบริหาร และการจัดการศึกษาด้วยตัวเองให้มากที่สุด สถานศึกษาจัดการศึกษาตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ พร้อมทั้งส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เป็นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วโดยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ประสานงานการบริหารงานอื่น ๆ ให้บริการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาใน

ระบบ การศึกษาตามระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตลอดจนการจัดและการให้บริการการศึกษา
ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

สัมมา ธรนิธย์ (2553ข, หน้า 95) ในการบริการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและ
บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจาก
ผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไป
ตามเป้าหมายขององค์กร หลักการบริหารการศึกษาประกอบด้วย

1. การวางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ชัดเจน
2. การวางแผน และนำเทคนิคในการบริหารงาน
3. การจัด โครงสร้าง และวางระบบงาน
4. การใช้ทรัพยากร และค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า
5. การประเมินผลการปรับปรุงงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 6 - 7) กล่าวว่าหลักการ
บริหารสถานศึกษามี 6 ประการ คือ

- 1) การตัดสินใจที่ยึด สถานศึกษาเป็นฐาน (School based decision) เป็นแนวคิดที่
มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระ ในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประ โยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) การมีส่วนร่วม กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มี
ส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น
หรือการร่วมกำกับ ติดตามและดูแล
- 3) การกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการ การ
บริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่
การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ
- 4) ความรับผิดชอบต่อที่สามารถตรวจสอบได้ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
และภารกิจของผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น
- 5) ธรรมภิบาล เป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าบุคลากร
ในองค์กรมีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้ยึดหลักเป้าหมาย สอดคล้องต่อสังคม กระบวนการ โปร่งใส
และทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ
- 6) ความเป็นนิติบุคคลเป็นการให้สิทธิและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ให้กับ
สถานศึกษาเฉพาะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวัตถุประสงค์ที่
ชัดเจนของสถานศึกษาและจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าด้วยเทคนิควิธีการในการบริหารงาน

มีความรอบคอบและมีการวัดประเมินผล เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงงานในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะได้นำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2.1.3 บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนาสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, หน้า 32) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะต้องมีบทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย
2. เป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคน
3. เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร
4. เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ ๆ ของสถานศึกษาโดยร่วมมือและเกี่ยวข้องกับ

ฝ่ายต่าง ๆ

5. เป็นผู้แสวงหาทรัพยากรในการพัฒนาสถานศึกษา

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2552, หน้า 14) กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารที่สามารถกระทำได้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง คือ การลงมือปฏิบัติเพื่อลดองค์ประกอบเพื่อการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การลงมือปฏิบัติในการเพิ่มแรงกดดันเพื่อการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดแรงกดดันที่เหมาะสมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

บวร เทศารินทร์ (2557, หน้า 4) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

บริหารทั่วไป

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ
2. จัดตั้งรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ
3. พัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอน
4. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ แนวปฏิบัติ
5. กำกับ ติดตามประเมินผลตามแผนงาน โครงการ
6. ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ
7. จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
8. ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

กนกร สมปราชญ์ (2560, หน้า 22 - 23) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษหน้าจะต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษาหรือโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยมีศักยภาพดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความสามารถรับรู้ เข้าใจ และตีความต่อสัญญาณบอกใด ๆ ที่จะเข้ามาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างแม่นยำและถูกต้อง มีความยืดหยุ่นและสามารถสนองตอบต่อสัญญาณบอกเหตุดังกล่าวด้วยวิธีต่าง ๆ ได้ดี เช่น ปรับตัวด้าน โครงสร้าง ปรับหลักสูตรปรับกระบวนการเรียนการสอน ปรับกระบวนการบริหารจัดการใหม่ที่มีความสอดคล้องเหมาะสม เป็นต้น สามารถที่จะมีอิทธิพลทั้งเชิงรุกและเชิงรับ ต่อสังคม ชุมชน โดยเฉพาะต่อแนวคิดและค่านิยมที่ได้รับผลกระทบจากโลกาภิวัตน์
2. ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่ก่อให้เกิดความร่วมมือและความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งน่าจะเป็น โครงสร้างแบบแนวนอนมากกว่า และยังถ้า โรงเรียนต้องการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดได้ดีในอนาคตด้วยแล้ว ก็จำเป็นที่จะต้องสลายพรมแดนระหว่างหน่วยงานย่อยต่างๆภายในให้เหลือน้อยที่สุด ต้องลงการควบคุม (Control) แต่เพิ่มการประสานสัมพันธ์ให้มากขึ้น ยืดความยืดหยุ่นคล่องตัวเพื่อให้เกิดการบริหารที่มุ่งเป้าหมายของงานมากกว่า เพื่อการบริหารระเบียบกฎเกณฑ์แบบราชการ ซึ่งเป็นระบบที่คั่งตัวไม่เหมาะสมอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการสถาบันทางวิชาการ
3. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี โดยต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมงาน (Controller) หรือผู้คุมกฎ (Gatekeeper) ไปสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้สนับสนุนหรือผู้เอื้ออำนวยด้านสารสนเทศมากขึ้น เป็นผู้นำการพัฒนาศักยภาพของครูและเป็นผู้ใช้วิธีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ด้วยเหตุนี้แนวคิดเดิมที่ถือการบริหารเป็นหน่วยงานจะต้องขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ โดยผู้นำเพียงคนเดียว จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นการกระจายภาวะผู้นำให้แก่ผู้ร่วมงานในระดับต่างๆ ได้มี โอกาสเป็นผู้นำที่ได้รับการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ในขอบเขตงานของตนได้ด้วยตนเองมากขึ้น
4. ผู้บริหารต้องปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ โดยยึดหลักการให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกัน เช่น การเชื่อมโยงการทำงานของครูแต่ละคนให้กลายเป็นทีม ความเชื่อมโยงระหว่างทีมงานกับทีมงาน ระหว่างแผนงานกับแผนงาน และระหว่างโรงเรียนกับชุมชนภายนอก เป็นต้น
5. ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายพันธมิตร (Strategic networks) กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อประโยชน์ของความร่วมมือ การใช้ทรัพยากร

ร่วมกันและการเพิ่มความแข็งแกร่งทางวิชาการ การสร้างผลผลิตที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โรงเรียนมากยิ่งขึ้น

6. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียกับโรงเรียน เช่น ผู้ปกครองและชุมชนที่ต้องการเข้าไปมีบทบาทต่อการดำเนินงาน และการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

7. ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่สำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge society) โดยต้องใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าขั้นสูงเป็นเครื่องมือดำเนินการ ไปสู่ความสำเร็จ ดังกล่าว ตลอดจนใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ได้ตามความคาดหวังของสังคม

8. ผู้บริหารต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายและทันสมัยเรียกว่า การเรียนรู้แบบไร้พรมแดน โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ซึ่งอาจเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน ศูนย์การค้า รวมทั้งที่โรงเรียนเองก็ได้ กล่าวโดยสรุปต่อไปนี้มีแหล่งความรู้ที่มีขนาดใหญ่ มีข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยให้เลือกได้ตามต้องการอย่างหลากหลายมากมาย และมีความน่าสนใจ ตลอดจนทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และสารสนเทศเหล่านั้น ได้ดีกว่าการเรียนแบบเดิมในห้องเรียน ปรากฏการณ์ดังกล่าวจะบีบบังคับให้ครูต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ผู้บริหารต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนและชุมชน ทั้งสองฝ่ายต้องร่วมมือกันจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน มิฉะนั้นสิ่งที่เรียน/ที่สอนอยู่ในโรงเรียนนับวันจะล้าสมัยห่างไกลจากความเป็นจริงยิ่งขึ้น จนไม่สามารถสร้างผลผลิตจากการศึกษาให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้ใช้ผลผลิตของโรงเรียนได้ หน้าที่สำคัญของการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอาจจำกัดเพียงแค่การให้สาระความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้เรียนเท่านั้น แต่สิ่งที่จำเป็นและขาดไม่ได้ก็คือ การทำให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในโลกสมัยใหม่ได้อย่างชาญฉลาดและอย่างมีความสุข การรู้เท่าทันโลก การรู้จักทางเลือก การรู้จักแก้ปัญหา การได้รับการพัฒนาทักษะและนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างไม่ยอมจบสิ้น (Life - long learner)

10. ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นครูมืออาชีพ (Professionalism) มากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความเป็นนักจัดการเรียนรู้ (Learning managers) ฝีมือดี ที่มีเจตคติแห่งความเป็นครูสูง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติวิชาชีพที่ทันสมัยอยู่ในระดับสูง

11. ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในทุกเรื่องและในทุกบริบท จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมมือทำกันเป็นทีมเสมือนคณะแพทย์ที่ทำการผ่าตัดคนไข้ ด้วยเหตุ

นี้ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาด้านการทำงานแบบทีม รวมทั้งพัฒนาความฉลาดรู้ทางอารมณ์ (EQ) อีกด้วย

12. ผู้บริหารจะต้องสร้างและมีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) มากกว่าการเน้นเรื่องการแข่งขัน (Competitive) ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆทุกด้านของนักเรียน ครู และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ตลอดจนชุมชนภายนอก เพราะความร่วมมือร่วมใจกันจะก่อให้เกิดความมีพลังเพิ่มที่มากกว่าปกติ ที่เรียกว่า Synergy ขึ้น ซึ่งทำให้งานสำเร็จได้ง่าย รวดเร็วขึ้นและได้ปริมาณงานออกมามากขึ้นกว่าเดิม ที่สำคัญคือจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการมีสามัคคีธรรม ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ เป็นผู้กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา กล่าวตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำข่าวสารเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและเป็นผู้นำการบริหารการเรียนการสอน รวมทั้งเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพื่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้ปกครองประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 ภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร คือ ผู้นำองค์กรใดมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้นย่อมประสบผลสำเร็จไปกว่าครึ่งหนึ่งแล้ว การบริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ถ้าสถานศึกษาใดมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและมีภาวะผู้นำยอมทำให้งานบริหารบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

เมื่อก้าวถึงภาวะผู้นำ นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในหลายทัศนะ ดังนี้

ภาณุศักดิ์ คำแพง (2550, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความคิด มีแนวคิด มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถแตกต่างจากบุคคลอื่นภายในกลุ่ม ภายในองค์กรหรือภายในสังคม มีพฤติกรรมที่บุคคลอื่นภายในกลุ่มภายในองค์กรหรือภายในสังคมยอมรับในความคิด การมีวิสัยทัศน์และมีความรู้ความสามารถว่าสามารถเป็นผู้นำได้ นำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายได้ เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนเองหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจหรือกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ธรร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ธวัช บุญขมณี (2551, หน้า 2 - 3) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการคลบคลาดใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำ หรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 77) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้แนะบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชสิริ ชมพุกำ (2552, หน้า 194) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับ การโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการไม่จำเป็นต้องอยู่การจัดการระดับสูงเท่านั้นและภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์การ

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่าของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์การ เป็นกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น กระตุ้นให้คนร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามด้วยความศรัทธา นับถือ และด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัμμα รธนินธ์ (2553ก, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่าของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือการหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนไว้

วรพจน์ นิลจู (2554, หน้า 24) ได้ให้ความหมายว่าของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่พยายามสร้างระบบหรือรูปแบบที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้ตามด้วยการ ชี้นำ กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามนั้นมีความเต็มใจ และพร้อมที่จะกระทำการใด ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของตนเอง ของกลุ่มหรือขององค์กรประสบความสำเร็จ

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออก ทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตาม และสถานการณ์ในขณะนั้น ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้ตามที่แตกต่างกัน ผู้นำอาจจะต้องแสดง ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน หรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำ เมื่ออยู่ในอีก สถานการณ์หนึ่งบุคคลนั้นอาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

Bass (1985, p. 29) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามและต้อง ได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติความ เชื่อความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้นำต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูง กว่า

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว ชักนำจงใจและมี อิทธิพล มีกรปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้ร่วมกันและสามารถวัดได้จากการแสดงออกในการกระทำของผู้นำและสามารถดำเนินงาน ให้เป้าลู่เป้าหมายตามที่วางไว้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร เพราะผู้นำเปรียบประดุจดวง ประทีปขององค์กร เป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์กร นักการศึกษาได้ให้ความเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 1 - 17) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ ต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาด ภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว จะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หรือองค์กรจะ ประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน จะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ

การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในหน่วยงานหรือองค์การ มักก่อให้เกิดความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์การ มีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกัน พินฟ้าวอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำ ช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน เช่น การจัดบุคคลทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์การมีภาวะผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้ยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การ

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานหรือองค์การเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์การที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ ให้รอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

พิมพ์ธอร์ สดเคียม (2548, หน้า 116) วิเคราะห์ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนที่ดำเนินการผ่านเครือข่ายบุคคลและตามบทบาทหน้าที่ขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับคนอื่นเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตาม ผลของการปฏิบัติขององค์การเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

จิตติมา วรรณศรี (2553, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำช่วยดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้เพื่อกระตุ้นชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ภาวะผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยการชักจูง โน้มน้าว ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสามัคคีและร่วมฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

3. ช่วยชักจูง โน้มน้าวใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถศักยภาพเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ซึ่งย่อมเกิดจากบุคลากรยอมรับ ความศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญภาวะคับขันที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่พิจารณาอย่างรอบคอบระมัดระวังในการตัดสินใจหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

สัมมา ธรนิธย์ (2553ก, หน้า 251) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้นๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 92) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ แม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่า ภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ภายหลัง แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงอาจเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 41) กล่าวว่า ในสถาบันครอบครัวกล่าวกันว่า ภาวะผู้นำของพ่อหรือแม่ ส่งผลต่อความสำเร็จด้านพัฒนาการต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สงคม อารมณ์

จิตวิญญาณ สติปัญญา คุณธรรม ความดีงาม รวมถึงความสุขของลูกๆด้วย และในสถาบันการศึกษา ตั้งแต่ระดับโรงเรียนไปถึงระดับมหาวิทยาลัย ภาวะผู้นำของครู อาจารย์ก็ยิ่งส่งผลต่อความสำเร็จ ของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ความฉลาดทั้ง สติปัญญา (Intelligence) การพัฒนาปัญญา (Wisdom) รวมถึงการพัฒนาคุณธรรม และที่สำคัญ รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำของพวกเขาด้วย นอกจากนี้แล้ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การใช้ศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงานของครู อาจารย์ บุคลากร รวมถึงการพัฒนาความสำเร็จ ของสถาบันการศึกษาเหล่านั้นด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือ ผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ได้บังคับบัญชาให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจ โดยได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงานและได้ผลงาน ที่ออกมามีคุณภาพตรงผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงานและผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี

คุณลักษณะของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการ บริหารงานทางการศึกษา และสามารถทำให้งานบรรลุจุดประสงค์ได้ ผู้บริหารมีความสำคัญในการ บริหารบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำต้องมีศักยภาพ มีทักษะ มีวิสัยทัศน์ ไม่พอดีต้องมีคุณลักษณะที่ดีทั้งกายและใจพร้อมเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ เป้าหมายอย่างลุล่วงไปด้วยดีและดีพร้อมด้วยคุณลักษณะที่ดีของตัวบุคคล นักการศึกษาได้ให้ ความเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

โรจนรรวี พจน์พัฒนาผล (2548, หน้า 265 - 270) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดี มีดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด เพราะเป็น เครื่องช่วยรักษาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชา รอบรู้ ฐานะแห่งความเป็นผู้นำจะ มั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (Initiative) ความต้องการที่จะปฏิบัติสิ่งใด โดยไม่ต้องมีคำสั่งและ แสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขให้ดีขึ้นเป็นลักษณะหนึ่งที่ผู้นำต้องมีและในการที่ริเริ่มทำทุกอย่างนั้น จะต้อง “คิดก่อนทำเสมอ” เพราะจะทำให้มีเหตุผลในการทำงานมากขึ้นเป็นที่ไว้วางใจของ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

3. ความกล้าหาญ (Courage) ลักษณะอาการที่ไม่กลัวต่ออันตรายความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ โดยสามารถควบคุมความกลัวไว้ได้ มีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจจึงจะ

ปฏิบัติการเป็นผู้นำที่ดีได้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ทุกอย่างโดยไม่กลัวต่อการ
 ด้านทานหรือสิ่งขัดขวางใด ๆ ก่อให้เกิดความมั่นใจในสิ่งที่จะกระทำลงไปและมีความมั่นคงใน
 ความคิดของตนเอง

4. ความเด็ดขาด (Decisiveness) ความสามารถที่จะตัดสินใจสั่งการอย่างเด็ดขาด
 ลั่นและชัดเจน อยู่กับการตัดสินใจทันทีและทันเวลาที่ต้องการ ซึ่งเป็นอีกอย่างหนึ่งในการที่จะเป็น
 ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา

5. ความแนบเนียน (Tact) ความสามารถที่จะติดต่อเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับ
 ผู้อื่นด้วยกิริยาอาการวาทะที่ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้การคบค้าสมาคมเป็นไปด้วยความ
 ราบรื่นและเรียบร้อย

6. ความยุติธรรม (Justice) การปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามความยุติธรรมและการ
 วางตัวเป็นกลาง ไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ผู้นำ ถ้าขาดความยุติธรรมแล้วจะทำให้
 ส่วนร่วมเสื่อมเสียได้ง่ายที่สุด

7. ท้าทาย (Bearing) การแสดงออกรูปร่างลักษณะของร่างกายที่ต้องประสงค์
 มีกิริยาอาการและเครื่องแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสมให้ความสำคัญผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
 มีความศรัทธาเลื่อมใส

8. ความอดทน (Endurance) ความสามารถของร่างกายและความคิดในจิตใจที่จะ
 ทนต่อการปฏิบัติกิจการหรือหน้าที่อันอื่นอันใดที่สมเหตุสมผล ให้ต่อเนื่องและบรรลุความสำเร็จได้
 ความอดทนนี้จะเป็พลังงานอันหนึ่งที่จะผลักดันให้งานให้ไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้อย่าง
 แท้จริง

9. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) การมีใจจดใจจ่อที่ดีและมีความพอใจต่อ
 หน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่เสมอและความกระตือรือร้นนี้ช่วยให้งานลุล่วงไปด้วยดีเสมอ

10. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) การขจัดซึ่งความสุขแห่งตน ความที่ไม่
 เห็นแก่เป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมาและไม่ทำลายล้างคนอื่น เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำ
 ต้องมีไว้ เพราะจะทำให้ผู้คุ้มครองรักษาและให้สิทธิแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดีและเป็นธรรม

11. ความตื่นตัว (Alertness) ความระมัดระวัง สุขุมรอบคอบความไม่ประมาท
 ทำอะไรทันทีทันควันและมีความว่องไวเสมอ เพื่อจะได้นำหรือชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตาม

12. คุณลยพินิจ (Judgment) อำนาจแห่งความคิดที่สามารถจะพิจารณาเหตุต่าง ๆ
 อย่างถูกต้องโดยชั่งน้ำหนักเหตุผลนั้น ๆ ใจอันเฉียบแหลมได้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ
 มั่นใจในคุณลยพินิจและมีความเชื่อถือเกิดความไว้วางใจในการตัดสินใจของผู้นำ

13. ความสงบเสงี่ยม (Humility) ความไม่หยิ่งโส ไม่จองหองและไม่มี ความภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ลักษณะนี้เป็นลักษณะของผู้นำ โดยเฉพาะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด ความนับถือและให้ความร่วมมือ

14. ความเห็นอกเห็นใจ (Humanity) คุณสมบัติอันเป็นมนุษยชาติ ประกอบด้วย ความเมตตาปราณี ความกรุณา สงสารและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อันเป็นการแบ่งเบาความรู้สึกซึ่ง กันและกัน และคอยเอาใจใส่ในเรื่องทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก อันส่งผลต่อความร่วมมือ และความสำเร็จลุส่งไปด้วยดีของงาน

15. ความจงรักภักดี (Loyalty) สภาพความเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรง ต่อหน้าที่จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะส่วนรวมองค์การก็เพื่อจะได้เป็นที่ไว้วางใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ใกล้ เกิดความรู้สึกว่าได้มาอยู่ในความปกครองที่ ปกป้องและอบอุ่นยิ่งขึ้น อันจะได้ผลจากการร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

16. การสังคมดี (Sociability) การมีบุคลิกภาพเข้าสังคมได้ดีผู้นำหรือ ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องพยายามศึกษาและปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมต่าง ๆ ที่จะไปติดต่อให้ได้อย่าง เหมาะสม

17. การบังคับตัวเอง (Self-control) การบังคับจิตใจโดยผ่านทางอารมณ์ เพราะ ตลอดเวลามักจะเป็นเข้าสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ หากปฏิกิริยาต่าง ๆ ที่แสดงออกนั้นจะ ถูกมองสังเกตบางที่อาจกลายเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา

วิเชียร วิทญูตม (2548, หน้า 265 - 270) กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มี ความสำคัญไว้ ดังนี้

1. ความฉลาดหลักแหลม (Superior intelligence) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จใน การบริหารงานของผู้นำในการปฏิบัติงานการบริหารบุคคลและตนเองคุณลักษณะของผู้นำมี ความสำคัญต้องมีความฉลาดรอบคอบ มีสติปัญญาดี

2. วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional maturity) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี วุฒิภาวะทางอารมณ์ อันได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความสามารถที่จําหน่ายผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่นและการที่ประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด ผู้นำที่ดีควรจะใช้ประสบการณ์และจังหวะที่เหมาะสมที่จะ แนะนำให้คำปรึกษา เพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหาลุกลามใหญ่โตต่อไป ผู้นำควรจะมีระลึกละเอียดอยู่เสมอว่า ไม่ควรต่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความตั้งใจทำงาน อย่างยิ่ง

3. พลังใจ (Motivation drive) ผู้ที่มีประสิทธิภาพมักมีพลังใจสูง พลังที่สำคัญเป็นพลังในการรู้จักควบคุมสถานการณ์ พลังใจในการรู้จักใช้อำนาจที่ต้องการให้งานประสบความสำเร็จ

4. ทักษะการแก้ไขปัญหา (Problem solving skills) ผู้ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะการแก้ไขปัญหา ความมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายและเปิดโอกาสให้พิสูจน์ความสามารถในการบริหารงาน ทักษะการปัญหาเกี่ยวข้องกับพลังใจของผู้นำด้วย ถ้าผู้นำขาดพลังใจมักจะไม่มีขอบเขตที่จะแก้ไขปัญหา

5. ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership skills) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ คุณลักษณะส่วนบุคคลบางอย่างช่วยให้ผู้บริหารมีทักษะการเป็นผู้นำ ผู้นำบางคนมีคุณลักษณะทางด้านงานหรือเน้นงานมาก แต่บางคนมีคุณลักษณะทางสังคมหรือเก่งทางด้านสังคม คุณลักษณะทางด้านงานที่จะช่วยให้กลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสามารถในการบริหารทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถติดต่อและการเจรจาในการขอความร่วมมือ ความเป็นที่นิยมชมชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา การร่วมงานกับสังคมการดึงจุดจิตใจผู้ร่วมงาน เป็นต้น

6. ความต้องการที่จะนำ (Desire to lead) การเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพผู้นำต้องมีความต้องการสนใจความตั้งใจที่รับผิดชอบในตำแหน่งของคุณและมีความตั้งใจที่จะเข้าไปบริหารงานปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายที่วางแผนการดำเนินงานได้

7. ทักษะการจัดการ (Managerial skills) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักจะมีทักษะในการจัดการสูง ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทางด้านจิตวิทยาและพฤติกรรม มนุษย์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จุดประสงค์ นโยบาย กระบวนการทำงาน เพื่อที่จะพัฒนาคนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กรให้ดีที่สุด และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ไม่ชัดเจนเป็นแบบมาตรฐานแบบเดียวกันเพราะคุณสมบัติของผู้นำก็ต้องมีความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

1) มีความตั้งใจจะเข้ามาทำงานในองค์กรและมีความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ มีทักษะความคิดเห็นที่กว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเข้าใจสิ่งแวดล้อมสถานการณ์นั้น ๆ ได้กล้าที่จะตัดสินใจรับผิดชอบในภาวะผู้นำได้ดี

2) มีความสามารถในการรับรู้ได้คือผู้นำที่ทุกคนจำเป็นต้องเป็นคนที่มีความสามารถในการรับรู้และล่วงรู้ถึงสถานการณ์ต่าง ๆ และพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างถูกต้องเพราะส่งผลต่อการผิดพลาดขึ้นและจะส่งผลต่อการตัดสินใจและการดำเนินการนโยบายใน

การทำงานของผู้นำเป็นอย่างยิ่ง ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องตระหนัก เห็นความสำคัญในเรื่องความสามารถในการรับรู้

3) มีความสามารถเหมาะสมเป็นอันดับแรกผู้นำต้องเป็นคนที่มีจิตใจหนักแน่น มีความยุติธรรมความเสมอภาคกันของผู้ได้บังคับบัญชา มีความสามารถในการมองประเด็นต่าง ๆ และมองปัญหาได้อย่างมีเหตุผล ไม่เข้าข้างตนเองและอคติใด ๆ และผู้นำจะต้องเรียนรู้การควบคุมอารมณ์ตนเอง การใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ตัดสินใจและมีจิตใจเป็นธรรมชาติเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

4) มีความสามารถในการจัดการลำดับได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ต้องเป็นผู้นำที่มีการจัดลำดับขบวนการการทำงานความสำคัญก่อนหลังได้อย่างเหมาะสม เลือกทางใดที่มีคุณค่า ผู้นำรู้จักการวางแผน แบ่งงานให้เหมาะสมกับคนสามารถจัดสรรงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ได้อย่างเหมาะสม รู้จักเตรียมการหนทางป้องกันปัญหา

5) มีความสามารถในการสื่อสาร ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการติดต่อสื่อสารและรับข่าวสารได้อย่างถูกต้องและชัดเจนการสื่อสารที่ผิดพลาดจะทำให้เกิดปัญหาต่อองค์กรได้ การทำงานต้องมีการแปลสารติดต่อกับคนภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จุมพล หนิมพานิช (2551, หน้า 71 - 74) กล่าวถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดีประกอบด้วย

1. มีความรู้เชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการที่รับผิดชอบ เพราะความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นเรื่องจำเป็น สิ่งที่ต้องรู้ เช่น รู้วิธีการทำงาน รู้ว่าควรทำอะไรก่อน รู้จักวางแผนงาน รู้จักเครื่องมือเครื่องใช้ รู้วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน เป็นต้น ยิ่งผู้นำมีความรอบรู้มากเท่าใดยิ่งสามารถสร้างความเชื่อถือให้กับผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

2. มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีคุณสมบัติดังนี้ คือ มีแรงจูงใจสูง อยากรู้ อยากรู้อยากเห็น ละเอียดอ่อนต่อปัญหา มีความคิดคล่องแคล่ว ยืดหยุ่นเข้าใจในสิ่งที่เป็นนามธรรม มีความสามารถรู้จักตนเอง เป็นต้น การมีความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งที่ผู้นำต้องมี เพราะสามารถใช้กระตุ้นเร้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยากปฏิบัติงาน

3. มีการตัดสินใจที่ดี หมายถึง การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในทางที่ถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริง โดยมีข้อผิดพลาดน้อย นั่นหมายความว่า ในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องมีการศึกษาปัญหา เหตุผลและปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง คำนึงถึงปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นข้างหน้า และเมื่อตัดสินใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งหลังจากได้ศึกษาปัญหาอย่างดีแล้วจะต้องปฏิบัติตามไปด้วยความเด็ดเดี่ยว

4. มีความสนใจเอาใจใส่และคอยปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นธรรมดาที่ผู้ได้บังคับบัญชาขอมต้องการให้ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชารู้งานที่ตนได้ทำ ยิ่งถ้าผลงานนั้นดียิ่งอยากให้ผู้บังคับบัญชาได้รู้ ฉะนั้นผู้นำควรสนใจเอาใจใส่ในงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาทำ ขณะเดียวกันก็อยากให้ผู้นำปกป้องผลประโยชน์ที่ตนควรมีหรือควรได้ ไม่ว่าจะมาเป็นผลประโยชน์ในรูปของเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น เมื่อตัดสินใจกระทำการใด ๆ แล้วต้องเชื่อมั่นว่าจะทำสำเร็จ ไม่หวั่นไหวและมีอารมณ์คงที่ มีความหนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ปัญหา เมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ซึ่งหมายความว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้บรรลุวุฒิภาวะทางอารมณ์
6. มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง เพราะผู้นำที่มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงจะมีจิตใจที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ปฏิบัติงาน เป็นที่ดึงดูดใจผู้อื่น เป็นลักษณะที่จะให้ผู้อื่นตามได้ เพราะความเชื่อถือของบุคคลบางคนดูที่ลักษณะท่าทาง นอกจากนี้จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดในการปฏิบัติงานได้มาก
7. มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น หมายถึง การมีใจจดจ่อที่คิดและมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ผู้นำที่มีคุณลักษณะเช่นนี้จะรู้ว่าทำไมบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นอย่างไร จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขอย่างไรเพื่อจะทำให้ผลงานดีขึ้น นอกจากนี้จะทำให้ติดต่อกับผู้อื่น ได้ง่าย ช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จไปได้ด้วยดี
8. มีลักษณะเหนือกว่าผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การเหนือกว่าทางด้านความคิด ผลงาน สถานะ ในองค์กรและในบางกรณีอาจหมายถึงความเหนือกว่าในสถานะส่วนตัวด้วย เช่น บุคลิกภาพที่ดีกว่า มีความกล้าหาญกว่า ไม่กลัวอันตราย ความลำบากหรือความเจ็บปวดใด ๆ โดยสามารถควบคุมไว้ได้ และความกล้าหาญนี้จะต้องมีทั้งกาย วาจา และจิตใจ นอกจากนี้ยังมั่นใจในสิ่งที่กระทำลงไปและมีความมั่นคงในความคิดของตนเอง
9. มีลักษณะเป็นนักกลยุทธ์ ความเป็นนักกลยุทธ์จะช่วยในการปฏิบัติการใด ๆ อย่างคล่องตัวและเคลื่อนไหวอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ กลยุทธ์อาจถูกกำหนดโดยวัตถุประสงค์นโยบาย ระเบียบแบบแผน วัตถุประสงค์หรือแม้แต่กฎเกณฑ์ใด ๆ ก็ตาม
10. มีความอดทนปฏิบัติงานที่หนักอยู่เสมอ กล่าวคือ ความสามารถของร่างกายและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่สมเหตุสมผลได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุผลสำเร็จได้ ความอดทนนี้เป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้บรรลุจุดหมายปลายทางได้ สำหรับการปฏิบัติงานหนักมิได้หมายถึงทางกายแต่อย่างเดียว อาจหมายถึงทางปัญญาด้วย ผู้นำที่ดีต้องปฏิบัติงานหนักกว่าผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ

11. มีความยุติธรรมเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือเป็นโทษต่อผู้ใดผู้หนึ่ง ผู้นำที่เอาใจใส่ในเรื่องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นเครื่องช่วยผู้ที่มีจิตใจซึ่งกันและกัน ผลตามมาก็คือ จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

12. มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีจะต้องเข้ากับหมู่คณะได้ ทำตัวสนิทสนมกับทุกคน โดยสามารถวางตัวเป็นกันเองและเป็นທີ່ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา

เสนาะ ดิยาว (2551, หน้า 189 - 190) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำที่ถือตามลักษณะว่า ลักษณะที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากคนอื่น ดังนี้

1. พลังผลักดัน (Drive) ได้แก่ ลักษณะต่างๆที่สะท้อนถึงความพยายามอย่างสูงที่ประกอบด้วยความต้องการประสบความสำเร็จอย่างสูง ความพยายามที่จะปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ความใฝ่สูง ความทะเยอทะยาน พลังในตัว ความเหนียวแน่นในการต่อสู้กับอุปสรรคอย่างไม่ลดละ และ ความคิดริเริ่ม คุณสมบัติและคุณลักษณะที่สำคัญของพลังผลักดันที่สำคัญก็คือความพยายามอย่างมุ่งมั่นที่จะไปสู่ความสำเร็จซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้องค์การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ความต้องการประสบความสำเร็จจึงเหมาะกับองค์การขนาดเล็ก ซึ่งมีผู้ประกอบการคนเดียวเป็นผู้บริหาร จึงจะทำให้เกิดผลตามต้องการ แต่ไม่เหมาะกับองค์การขนาดใหญ่และมีโครงสร้างเป็นระบบราชการ

2. การจูงใจ (Motivation) เป็นลักษณะที่แสดงถึงความต้องการอย่างสูงที่จะนำและใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำจึงต้องมีอำนาจมาก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการนำคนไปสู่เป้าหมายปลายทาง อำนาจที่มีนั้นไม่ได้ใช้เพื่อลิดรอนคนอื่น แต่ใช้เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจและในทางสร้างสรรค์สังคม ดังนั้น ลักษณะการจูงใจของผู้นำจะใช้ไปในทางกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ให้ความเอาใจใส่และสร้างความผูกพันในภารกิจและหน้าที่ที่มีต่อองค์การ

3. ความมั่นคง (Integrity) เป็นคุณสมบัติที่แสดงความจริงกับคนอื่น และความสม่ำเสมอสอดคล้องกันระหว่างคำพูดและการกระทำ ลักษณะที่สำคัญของความมั่นคง คือ ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ (Honesty and Credibility) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการรักษาสีทึบของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิ์ของคนอื่น ขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้นำด้วย

4. ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self - confidence) เป็นคุณสมบัติที่ทำให้ผู้นำสามารถฝ่าฟันอุปสรรค ตัดสินใจได้เมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอนและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามได้ ความเชื่อมั่นมีความสำคัญ เพราะบทบาทของผู้นำจะต้องเผชิญความท้าทาย เผชิญความเสี่ยงภัย และต่อสู้กับปัญหาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับองค์การอุตสาหกรรมและเทคนิคในการทำงานที่จำเป็นในงานที่ตัวเองทำ แม้ความรู้จะไม่ถึงขั้นความเชี่ยวชาญ แต่ก็ต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอย่างลึกซึ้ง

6. ความฉลาด (Intelligence) เป็นความสามารถในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูล ประมวลผลข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง ผู้นำจะต้องใช้ความคิดในเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ ได้

กวี วงศ์พุ่ม (2552, หน้า 117 - 123) กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำว่าประกอบด้วย

1. ลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะท่าทาง ส่วนสูง น้ำหนัก
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social background)
3. สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ (Intelligence) บุคคลที่เป็นผู้นำมักจะเป็นผู้ที่มีการตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง บุคคลที่เป็นผู้นำโดยทั่วไปมักมีความรู้ความสามารถค่อนข้างสูงกว่าผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน โดยเฉลี่ย
4. บุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำที่ดีมักจะมีแนวโน้มที่จะให้ความสนใจกับสิ่งต่างๆ และกิจกรรมต่างๆ อย่างกว้างขวาง เป็นผู้ที่มีความวิริยะทางอารมณ์ที่มั่นคง มีแรงจูงใจส่วนบุคคลที่จะจัดการสิ่งต่างๆ ให้บรรลุผลสูง มุ่งแสวงหาการตอบสนองความต้องการทั้งตนเองและกลุ่ม การมุ่งทำงาน เนื่องจากแรงผลักดันภายในมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนภายนอก มีความรับผิดชอบสูง

5. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task - related characteristics) ผู้นำจะมีความต้องการความสำเร็จและมีความรับผิดชอบสูง นอกเหนือไปจากการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. ลักษณะต่างๆทางสังคม (Social characteristics) เป็นผู้ที่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ชอบติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นและชอบให้ความร่วมมือกับบุคคลต่างๆ ผู้นำที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะมีส่วนร่วมทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มมีมาก

ธีระ รุณเจริญ (2553, หน้า 111) กล่าวว่า ลักษณะผู้นำที่ดีมีหลายอย่าง ลักษณะหลักที่สำคัญ ได้แก่

1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกัน ได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. มีเหตุผลและมีอุดมการณ์กว้างไกล
3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม
4. การมีความอดทน น้ำอดน้ำทน อดกลั้น และกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์
5. การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ
6. การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้อง และทันเวลา
7. การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล
8. การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
9. การบุคลิกภาพดี

จอมพงษ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 210) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ มีความรู้ มีความคิดริเริ่ม มีความกล้าหาญ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม มีความอดทน มีความตื่นตัวพร้อมอยู่เสมอ มีความภักดีต่อองค์กร และมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว

ฉिरดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 14) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะผู้นำที่มีความคิดกว้างไกล ทันทเหตุการณ์กับโลกยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารที่ดีต้องเรียนรู้แนวคิดและวิธีการที่ดี ปฏิบัติตามกฎกติกาทางการเมือง สังคม และทางจิตวิทยา ต้องยึดหลักโครงสร้างและส่วนต่างๆ ให้สัมพันธ์กัน บ่งบอกถึงลักษณะที่เป็นองค์การรวม มองด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมสัมพันธ์กัน และมีการบูรณาการร่วมกันอย่างเป็นระบบ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่เอื้อให้ผู้บริหารดำเนินงานโดยราบรื่นเรียบร้อย และเกิดผลดีต่องาน ต้องมีความกระตือรือร้น มีทักษะความเป็นผู้นำที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความอดทนต่อทุกสภาวะ มีการควบคุมอารมณ์ ความสงบเสงี่ยม การวางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี หมั่นปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเองก็มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำและสามารถบริหารงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กรได้

2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการศึกษาภาวะผู้นำจึงมีพัฒนาการมา โดยตลอด จากทฤษฎีภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่จะมองภาพแบบเดิม ๆ คุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ ซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็นแต่แนวคิดทั้งสามก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำรุ่นใหม่และการศึกษาของไทยได้ จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ

2.3.1 นิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เมื่อก้าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นักวิชาการได้ให้นิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหลายทศนะ ดังนี้

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา ด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

ธีระ รุณเจริญ (2554, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปคาพลและวิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการนำความสามารถและกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์

Basadur (2008, p. 103) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นนำบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือ วิธีการ (Method) ร่วมกัน

Harris (2009, p. 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นเรื่องการติดต่อประสานงาน (Connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ (Creativity)

Puccio, Mance & Murdock (2011, p. 23) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (Imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ สามารถคิดต่าง คิดนอกกรอบ คิดเชิงสร้างสรรค์

2.3.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เมื่อก้าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นักวิชาการได้ให้ความเห็นคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลายท่านดังนี้

Ash and Persall (2000, p. 16 - 17) ได้กล่าวถึงหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบทีม การคิดอย่างหวังผลและการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม การตัดสินใจจากเบื้องบน ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน

2. ควรหมั่นมองครูว่าเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่า การแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ Mc Gregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4. ผู้นำควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี โดยปรับเปลี่ยน ทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบ เดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจและ สนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคนและต่อกระบวนการ มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้าง มูลค่าเพิ่ม

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้าและยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากร คือ ลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนด ช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัย ความเอาใจใส่ใกล้ชิด

8. การปรากฏตัวอยู่กับงานและอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศ ภายในแบบแวงเวียนไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั้งทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟัง และเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธ์ภาพและไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ของโรงเรียนและจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลาง สถานะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้นและเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของ โรงเรียน

Dubrin (2006 อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย, 2556, หน้า 16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็น ปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิดและการสรุปรวบรวมความคิดตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2. มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญาและการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่วและเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มิสงสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุ โปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดหรือมักจะคิดว่างานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3. มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ไข่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวดียึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเสมอเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือ ความคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้าและพบว่า คุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์คือ ยึดถือความถูกต้อง อยากรู้อยากเห็น มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่า พวกตนมีบางสิ่งที่จะชูก่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social habits and upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเองและช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน

การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้น สภาพดังกล่าวทำให้พวกเขา กลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิดแสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก ดังนั้นพฤติกรรมสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. มีการวิเคราะห์เป้าหมายภายใต้กรอบของสังคมไทย
2. สร้างแรงจูงใจในกลุ่ม ให้เขามีแรงจูงใจที่จะทำ
3. ใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำและต้องนำอย่าง
4. เข้าใจวัฒนธรรม
5. การวางกลยุทธ์
6. ต้องสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร
7. ให้นุเคราะห์ในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ
8. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
9. ไม่ยอมแพ้
10. ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของเรา

พนา ทองมีอาคม (2538 ; อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย, 2553, หน้า 31) ได้นำผลงานการศึกษา ค้นคว้าของ เคนเนตต์ เอ ลองแมน (Kenneth A.Longman) เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของนักสร้างสรรค์มากกล่าวไว้ว่าสนใจ 5 ประการ คือ 1) มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานสำคัญที่นักสร้างสรรค์เป็นผู้สนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทุกเรื่อง ชอบแสวงหาความรู้ ชอบอ่าน ชอบเปิดรับ ต่อสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสะสมวัตถุดิบสำหรับงานสร้างสรรค์และนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ 2) มีจินตนาการ เป็นคุณสมบัติที่คิดว่าที่จะช่วยให้นักสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ช่วยให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่ส่วนประสมอย่างใหม่หรือรูปแบบใหม่ 3) เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น เป็นคุณสมบัติที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสื่อสารและการโฆษณา นักโฆษณา ที่สามารถเอาใจของคนเองไปปรับรูความรู้สึกของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีความสามารถในการเอาความรู้สึกของผู้อื่นมาเป็นความรู้สึกของตนเองได้ดี คุณสมบัตินี้สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของงานสื่อสารของคนได้เป็นอย่างดี 4) มีความกระตือรือร้น เป็นคุณสมบัติสำคัญ ของนักสร้างสรรค์ เพราะความกระตือรือร้นเป็นแรงผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นหล่อหลอมกับจินตนาการทำให้นักสร้างสรรค์แสวงหาช่องทางใหม่ ๆ หรือความสัมพันธ์

ใหม่ ๆ 5) มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ ๆ นักสร้างสรรค์จะมีลักษณะยอมรับความคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ ไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่า ๆ

Stenberg (2006, หน้า 7) ได้ระบุถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ คือ การตัดสินใจในกรณีต่าง ๆ นั้นจะต้องเป็นไป ในเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน มีการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต้องเป็นไปด้วยความเฉลียวฉลาดและมีชั้นเชิง

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 106 - 107) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบทีมการคิดอย่างหวังผลและการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา การนำมาใช้แทนกลไกการควบคุมการตัดสินใจจากเบื้องบน ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน
2. การมีมุมมองว่าครูเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม
3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนยะว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่มีหน้าที่ทำให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ
4. ผู้นำควรปรับทัศนยะจาก “ให้ทุกคนทำตามที่ตั้งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู
5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคนและต่อกระบวนการมากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่ามากขึ้น
6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้าและยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน
7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่ากำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว
8. การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด การปรากฏตัวอยู่กับงานและอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวงเวียนไป

ยังหน่วยต่าง ๆ ทั้งทั้ง โรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบ โรงเรียนเพื่อไปรับฟังเรียนรู้ไปสอบถามไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสถานะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้นและเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จผู้นำแบบสร้างสรรค์จะต้องพัฒนาเทคนิคการบริหารแบบเวอะเวียนไปเยี่ยม ซึ่งเป็นทั้งศิลปะและการปฏิบัติ การรับและการเรียนรู้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความกระตือรือร้น มีเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อที่จะทำให้นุเคราะห์ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3.3 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เมื่อก้าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นักวิชาการ ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลายท่านดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549, หน้า 79) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศพบว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุดจะต้องดำเนินธุรกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge - based) ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ในสถานะแวดล้อมเช่นนี้ในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (True learning organization) เป็นที่ต้องสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียนผู้บริหารในฐานะผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวางทั่วทั้ง โรงเรียนจะเต็มไปด้วยผู้นำที่สร้างความมีประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคตและเป็นที่พึงปรารถนาของสังคม

กรองทิพย์ นาวิเชตร (2552, หน้า 25) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดั่งใจ ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวกและการปฏิบัติในวงกว้าง และเชิงลึกหลากหลายมิติจากผู้นำ

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 47) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Basadur (2008, p. 205) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น ผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่ได้ผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม

Harris (2009, p. 26) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้ อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคล (Connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะนำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (Leadership without ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้าทาย (Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status quo)

สรุปได้ว่าแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การ

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

2.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น อย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะทำให้อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ สามารถคิดต่าง คิดนอกกรอบ คิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา และปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ อาร์ช และ เพอร์ซาล ซึ่งแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ อาร์ช และ เพอร์ซาล ทั้ง 10 ด้าน ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาโดยนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำให้ประสบความสำเร็จและถือว่าเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 10 ด้าน ตามแนวคิดของ รัธ อาร์ช และเมอริช เพอร์ซาล (Ruth Ash & Maurice Persall) และพบว่ามี 5 ด้าน ที่เข้ากับบริบทของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร การไว้วางใจ และการบริหารเวลา อันจะนำไปสู่การบริหารงานภายในโรงเรียนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีดังนี้

2.3.4.1 การทำงานเป็นทีม

ในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในองค์การจะต้องรู้สึกว่ายู่ในทีมเดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน เพราะการทำงานเป็นทีมนับว่าเป็นหัวใจของการทำงานร่วมกันในองค์กร โดยมีผู้บริหารเป็นหัวหน้าทีม นักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมในหลายทัศนะและสรุปเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 144) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีปฏิริยาซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกร่วมกันสมาชิกของกลุ่มมีความยึดมั่นและมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ความยึดมั่นของกลุ่มเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจสมาชิกบางกลุ่มให้คงอยู่ต่อไป กลุ่มที่มีขนาดใหญ่มีแนวโน้มว่าความยึดมั่นของกลุ่มน้อยลง ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กความสามัคคีร่วมกันของกลุ่มก็จะสูงขึ้น

สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ปริญญา ตันสกุล (2550, หน้า 12) การทำงานเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ สมาชิกในการสร้างหลักการทำงานขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างถูกต้องและเป็นแบบแผนหลักการทำงานเป็นทีมที่สำคัญมีหลายประการ ได้แก่

1. ต้องมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการอยู่ร่วมกัน
2. ต้องทำงานนั้น โดยมีเป้าหมายเดียวกัน
3. ต้องมองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน
4. ต้องถือกติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน
5. ต้องกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน
6. ต้องมีผู้นำกลุ่มและหัวหน้าทีคนเดียว
7. ต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2550, หน้า 2) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการ รวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป้าหมายที่ตั้งไว้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจที่ต้องทำเช่นเดียวกัน โดยคิด โดยร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือแนะนำกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานต่อกัน และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกัน โดยการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็น กระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนด โครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำ กลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การทำงานในทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กร อีกด้วยองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมต้องมีดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกันการทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือ มีการรับรู้ทราบถึงแนวคิด แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม
2. การยอมรับนับถือกันการรวมกลุ่มการทำงานกันเป็นทีม ภายใต้อาชีพที่เชื่อว่าหากได้การนำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ ย่อมจะทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี คือ เป็นงานที่สามารถดึง

เอาศักยภาพหรือความสามารถของทุก ๆ คนที่มีอยู่มาใช้เป็นประโยชน์ต่องานส่วนรวม ดังนั้น สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่าง ๆ

3. การร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงานทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญ ประจุฟันเฟืองของเครื่องจักรกลไก ซึ่งจะขาดไม่ได้แม้แต่แต่นอตตัวเล็ก ๆ เพียงตัวเดียว งานของกลุ่มก็เช่นเดียวกันกล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำได้สำเร็จเพียงลำพังแค่ความสามารถของคน ๆ เดียวเท่านั้นหากต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คน ในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนแนวทาง ช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงานและละเอียดลึกซึ้งซึ่งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่กลุ่มได้ ช่วยกันวางแผนเอาไว้ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การแบ่งงานกันทำตามความสามารถ การจัดแบ่งการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม หลักการแบ่งหน้าที่กันทำภายในทีมงานควรยึดหลักการแบ่งความรู้ความสามารถความพึงพอใจ กล่าวคือ การจะมอบหมายให้ใครทำอะไร มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ในตัว หัวหน้ากลุ่ม หรือผู้นำของทีมควรเป็นผู้ที่รู้จักและคุ้นเคยกับสมาชิกภายในทีมเป็นอย่างดีเพียงพอที่จะรู้ว่าใครเป็นอย่างไร ใครชอบงานแบบไหน ใครถนัดทำงานประเภทใดเพื่อที่จะสามารถมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น

5. ความรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานร่วมกันเพราะความรับผิดชอบของแต่ละคน หมายถึง ความสำเร็จของกลุ่ม ทีมงานสมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่มสมาชิกโดยรวม และยังคงมีความรับผิดชอบต่อตนเองจึงจะช่วยให้งานทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ทีมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความผูกพันต่อกันความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้สมาชิกในทีมมีความผูกพันกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างกันและกัน จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สุริพร พิงพทุทคุณ (2550, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม โดยทีมที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถมากที่สุดสำหรับทีม และหากทีมมีจุดอ่อนหรือขาดแคลนความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน ก็จะเป็นผลทำให้ทีมไม่สามารถก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 23) ให้หลักการของการทำงานเป็นทีมไว้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน
4. มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม
6. มีการตัดสินใจร่วมกัน

สุเมธ งามกนก (2551, หน้า 12) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงานซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่งที่สมาชิกที่ผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

เรณู เชื้อสะอาด (2552, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น ซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญของทีมงาน คือ ต้องประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ทุกคนเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันให้สำเร็จ มีความเพิลิตเพิลินที่จะทำงานและผลิตงานคุณภาพสูง พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาาร่วมกันภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและประเมินผล

ขงยุทธ เกษสาคร (2554, หน้า 183 - 184) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ผลงานออกมามีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมช่วยให้มองเห็นเป้าหมายของงานแต่ละงานอย่างชัดเจน และรวมไปถึงเป้าหมายขององค์กรนั้นด้วย เมื่อเข้าใจเป้าหมายของงานแต่ละงาน ก็จะช่วยให้สมาชิกปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มผลผลิตของงาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มผลผลิตของงานที่ดีและประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ลดความขัดแย้งขององค์การ การทำงานเป็นทีมจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีม เพราะสมาชิกต้องร่วมมือกันทำงาน เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็หาทางยุติปัญหาโดยรับฟังความคิดเห็น และหาทางออกที่ดีให้แก่สมาชิกในลักษณะสร้างสรรค์

4. สมาชิกรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง จะช่วยให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงานได้

5. เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิก การทำงานกับคนที่รู้จักกัน จะทำได้เพื่อนร่วมงานที่ดี เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บรรยากาศในการทำงานก็จะเต็มไปด้วยความสุข

6. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข จะเป็นพลังให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ

สมชาย เทพแสง (2554, หน้า 100 - 114) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนับว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญของภาวะผู้นำทางการศึกษา ผู้นำจะต้องเสริมสร้างการมีวิสัยทัศน์ คือ การมองอนาคต การมองการณ์ไกลและแปลงวิสัยทัศน์เป็นกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงผลึกกำลังร่วมกันของทีมงาน เน้นในเรื่องของผลึกกำลังร่วมสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งได้อย่างไร ผู้นำ คือการเป็นผู้นำของทีมงานจะต้องผลึกคณาน ไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังกำกับดูแล ทำหน้าที่ในส่วนนี้ เปรียบเสมือน conductor วงของดนตรี ผู้ทำหน้าที่ในการสร้างแรงคลอใจ แรงปรารถนา และแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะฉะนั้นถ้าผู้นำหมกมั่งใจถูกน้องจะหมกมั่งใจไปด้วย แต่ถ้ามีผู้นำสร้างบรรยากาศ กระตุ้นให้คนอยากไปทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญยิ่ง

Ash & Persall (2000, p. 16 - 17) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบทีม หมายถึง การคิดอย่างหวังผลและการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม การตัดสินใจจากเบื้องบน ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม มีเป้าหมายร่วมกัน มีการมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์การร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4.2 การใช้เทคโนโลยี

การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี นับว่าเป็นหัวใจและจำเป็นสำหรับการบริหารของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงในสภาพการณ์ปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษา และนวัตกรรมการศึกษาไว้หลายมาตรา มาตราที่สำคัญ คือ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย นักวิชาการได้ให้ความหมายของการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในหลายทัศนะและสรุปเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 580) ได้ให้ความหมายของคำว่า “เทคโนโลยี” ไว้ว่า วิทยาการที่นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติอุตสาหกรรม ครรชิต มัลลียงศ์ (2560, หน้า 2 - 3) ได้กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของเทคโนโลยีบริหารการศึกษา การใช้เทคโนโลยีบริหารการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ นั้น โดยทั่วไปก็เพื่อให้งานต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าเทคโนโลยีบริหารการศึกษามีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลของหน่วยงาน โดยเฉพาะข้อมูลบางอย่างอาจจัดเก็บเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ได้โดยอัตโนมัติ เมื่อจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลแล้วก็สามารถค้นคืนข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างรวดเร็วและครบถ้วน
2. ช่วยในการประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บไว้เพื่อให้เป็นสารสนเทศรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดทำเป็นรายงาน ตาราง กราฟ และ แผนภาพต่าง ๆ ได้แบบอัตโนมัติ ทำให้ผู้บริหารได้รับทราบรายงานและเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว
3. ช่วยในการประเมิน หรืองานประกันคุณภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานจะได้ผลที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายจริง
4. ช่วยในการส่งข้อมูลและรายงานที่ประมวลผลได้แล้วไปให้ผู้รับที่อาจจะอยู่ห่างไกลจากหน่วยงาน ทำให้ผู้รับได้รับข้อมูลและรายงานอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะส่วนที่เป็นข้อมูลนั้นหากผู้รับต้องการนำไปใช้ประมวลผลต่อก็สามารถทำได้ทันที ไม่ต้องบันทึกข้อมูลใหม่อีกครั้ง

5. ช่วยในการนำเสนอรายงานหรือข้อเสนอต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระหว่างการประชุมสัมมนา

6. ช่วยในการจัดเก็บความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน และการดูงาน เพื่อสร้างเป็นฐานความรู้สำหรับนำมาให้ผู้บริหารระดับล่างได้ศึกษาและนำไปใช้ประกอบการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้จากการเปิดสาขาวิชาหรือหลักสูตรใหม่ที่กำหนดแนวทางไว้อย่างไร การดำเนินงานได้ผลอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหอย่างไร ผลของการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร

7. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทดสอบการตัดสินใจของตนได้โดยอาศัยโปรแกรมสนับสนุนการตัดสินใจ จากนั้นก็อาจเลือกดำเนินงานโดยใช้แนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดได้

8. ช่วยในงานบริหาร โดยตรงของผู้บริหาร เช่น การบริหารงานโครงการ การบันทึกตารางนัดหมาย การบันทึกข้อมูลส่วนตัว การจัดทำเอกสารที่ยังไม่ต้องการเปิดเผย การคำนวณหรือการประมวลผลบางอย่าง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2560, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของ เทคโนโลยี ว่าเป็นการนำเอาแนวความคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ ระเบียบวิธี กระบวนการ ตลอดจนผลผลิตทางวิทยาศาสตร์ทั้งในด้านสิ่งประดิษฐ์และวิธีปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในระบบงาน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มีมากยิ่งขึ้น

Heinich , Molenda & Russell (1993, p. 449) ได้กล่าวถึงลักษณะของเทคโนโลยี สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เทคโนโลยีในลักษณะของกระบวนการ (Process) เป็นการใช้อย่างเป็นระบบของวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือความรู้ต่างๆที่ได้รวบรวมไว้เพื่อนำไปสู่ผลในทางปฏิบัติ โดยเชื่อว่าเป็นกระบวนการที่เชื่อถือได้และนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ

2. เทคโนโลยีในลักษณะของผลผลิต (Product) หมายถึง วัสดุและอุปกรณ์ที่เป็นผลมาจากการใช้กระบวนการทางเทคโนโลยี

3. เทคโนโลยีในลักษณะผสมของกระบวนการและผลผลิต (Process and product) เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งมีการทำงานเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเครื่องกับโปรแกรม

Ash & Persall (2000, p. 16 - 17) ได้กล่าวถึง ผู้นำควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี โดยปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของครู

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการด้วยการนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา การประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บ ใช้ในการประเมินหรืองานประกันคุณภาพและมีการนำเสนอรายงานข้อมูลหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ตลอดจนความรวดเร็วในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มีความดียิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้พัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

2.3.4.3 การสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน นับว่าเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการ เพราะข้อมูลข่าวสารที่ได้รับตรงกันชัดเจน ช่วยให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องมีการสื่อสารประสานงานให้เกิดความเข้าใจแก่บุคลากรเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างราบรื่น โดยที่การสื่อสารไม่ใช่เป็นเพียงผู้นำบอกเล่า และบุคลากรฟังเท่านั้น การสื่อสารมีความสำคัญกว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งระดับส่วนตัว ระดับกลุ่ม ตลอดจนถึงระดับ โรงเรียนอีกด้วย โดยที่มีช่องทางหลายอย่างทั้งการปฏิบัติการเคลื่อนไหว ระดับเสียง การแสดงออกทั้งรูปแบบของวัจนภาษาและอวัจนภาษานักวิชาการได้ให้ความหมายของการสื่อสารในหลายทัศนะและสรุปเกี่ยวกับการสื่อสารไว้ดังนี้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547, หน้า 115) ให้ความหมายว่า การสื่อสาร คือการถ่ายโอน (Transfer and understanding of meaning) การสื่อสารที่ประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal communication) และเป็นเครือข่ายองค์กรหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า การติดต่อสื่อสารขององค์กร (Organization communication)

โอบัส แก้วจำปา (2547, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์เชื่อมโยงความนึกคิดและความรู้สึกให้ถึงกันเพื่อให้เกิดการตอบสนองในเชิงพึ่งพาอาศัยกัน

จิตทิพย์ ชัยธวัช (2548, หน้า 130) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารว่า การสื่อสารเป็นการส่งมอบสารสนเทศและส่งความหมายต่าง ๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน หรือเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่าง ๆ

Szilagy & Wakkace (1991, อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2548, หน้า 152 - 154) ได้กล่าวว่า การสื่อสารที่ผิดพลาดจะส่งผลต่อการบรรลุประสิทธิผลขององค์กรเสมอ การสร้างระบบ

การสื่อสารภายในองค์กรที่คิดเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกองค์กร คือ การจัดระบบการสื่อสารตลอดจนการไหลของข้อมูลข่าวสารในองค์กร และลดความผิดพลาดหรืออุปสรรคในการสื่อสาร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีดังนี้

1. การติดตามและให้ผลย้อนกลับ (Follow - up and feed back) เป็นวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลว่าที่ส่งไปผู้รับเข้าใจตรงกับผู้ส่งเพียงไร วิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบ two - way ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการพบปะกัน หรือหากเป็นการใช้เอกสารติดตามผล และข้อมูลย้อนกลับอาจตรวจสอบได้จากการ โต้ตอบ การแสดงออกของผู้รับสารจะทำให้เราทราบว่า การสื่อสารมีความถูกต้องเพียงไร

2. การใช้การสื่อสารหลายวิธี (Parallel channels and repetition) การใช้วิธีการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารหลายวิธี ทำให้การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้องยิ่งขึ้น เช่น มีการส่งการด้วยเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว และยังมีการประชุมสั่งการด้วยวาจา และให้โอกาสพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการด้วย ก็จะทำให้การสื่อสารถูกต้องมากยิ่งขึ้น

3. ระยะเวลา (Timing) ปัญหาด้านระยะเวลาเป็นสาเหตุหนึ่งของการสื่อสารที่เบี่ยงเบนไปทั้งในแง่ของความกดดันด้านเวลาและความไม่เหมาะสม ในการสื่อสารเวลาหนึ่ง ๆ องค์กรและกลุ่มอาจกำหนดมาตรฐานด้านเวลาเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวได้ เช่น ระบุไว้ล่วงหน้าว่า จะทำงานหนึ่งให้เสร็จเมื่อใดเพื่อเป็นเกณฑ์ในการจัดแบ่งเวลาและติดต่อระหว่างกัน ในการรายงาน และสั่งการในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องแยกระหว่างงานประจำกับงานจร ซึ่งจะช่วยลดแรงกดดันด้านเวลา อันจะทำให้การสื่อสาร มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

4. ให้ความสนใจกับภาษา (Attention to language) ในการสื่อสารนั้น การเลือกใช้ศัพท์ ระดับของคำ และความหมายของคำ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะลดความผิดพลาดในการสื่อสารได้ การเลือกใช้คำและระดับของภาษานี้จะเกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจกับผู้ที่เราจะสื่อสารด้วยว่า ควรใช้ภาษาระดับใด

5. ศูนย์กลางข้อมูล (Information communication and information centers) การสื่อสารโดยวิธีการนี้ จะเป็นการสื่อสารที่รวดเร็วและชัดเจน และมีความถูกต้องของข้อมูลมาก ซึ่งองค์กรอาจใช้ศูนย์กลางข้อมูลเป็นแหล่งกระจายข่าว โดยไม่ต้องผ่านช่องทางที่เป็นทางการขององค์กรก็อาจจะทำให้การสื่อสารมีความถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

6. การให้รู้เท่าที่จำเป็น (The exception principle and need to know) เป็นการวางระบบในการสื่อสารในองค์กรให้มีการสื่อสารในกรณีพิเศษและให้มีการให้ข้อมูลเฉพาะที่จำเป็น โดยการเสนอข้อมูลไปยังฝ่ายบริหารเฉพาะที่ฝ่ายบริหารต้องการ ในขณะที่เดียวกันฝ่ายบริหาร

ก็ให้ข้อมูลหรือสื่อสารกับบุคลากรเฉพาะสิ่งที่บุคลากรจำเป็นต้องรู้เท่านั้น ซึ่งจะทำให้การสื่อสารไม่มีข้อมูลมากเกินไปวิธีการนี้จะเหมาะกับองค์กรที่มีสายบังคับบัญชา

7. การใช้ธรรมเนียมปฏิบัติในการสื่อสาร (Communication etiquette) เป็นความพยายามที่จะวางระบบในการสื่อสาร โดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น โทรสาร ให้ใช้สื่อสารเฉพาะในเรื่องที่จำเป็นและเร่งด่วน ซึ่งการใช้เครื่องมือโดยไม่จำเป็นอาจจะทำให้การสื่อสารผิดพลาดหรือมีมากเกินไป การสร้างธรรมเนียมปฏิบัติที่เหมาะสมจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการสื่อสารได้

8. การฟังอย่างตั้งใจ (Listen actively) เป็นการลดความผิดพลาดจากการสื่อสารการฟังอย่างตั้งใจ จะทำให้ข้อมูลที่ผู้ส่งสารต้องการจะส่งถึงผู้รับสารครบถ้วน ในขณะเดียวกันการฟังอย่างตั้งใจนั้น ผู้สื่อสารสามารถคิดและไตร่ตรองสิ่งที่ได้ฟัง และอาจมีการสอบถามหรือทำความเข้าใจข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น นอกจากนั้นการฟังอย่างตั้งใจ จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างผู้สื่อสาร และเกิดการยอมรับกันซึ่งจะเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรตามมาด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 1,240) ได้ให้ความหมายของ คำว่า “การสื่อสาร” ไว้ว่า วิธีการนำถ้อยคำ ข้อความ หรือหนังสือ เป็นต้น จากบุคคลหนึ่งหรือสถานที่หนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรืออีกสถานที่หนึ่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2560, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร (Communication) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคำว่า Communis ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Communicate ซึ่งแปลตามตัวอักษรว่า Make Common หมายถึง ทำให้มีสภาพร่วมกัน ซึ่งเป็นความหมายที่ตรงกับธรรมชาติของการสื่อสาร คือ การทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ตรงกัน กล่าวคือ มนุษย์มีการสื่อสารซึ่งกันและกันก็เพื่อเข้าใจให้ตรงกันนั่นเอง ดังนั้นการนิยามความหมายคำว่า การสื่อสารจึงเป็นการนิยามที่ตั้งอยู่บนรากฐานของรากศัพท์เดิม คือ ความเข้าใจร่วมกัน และองค์ประกอบของการสื่อสาร กระบวนการถ่ายทอดสารของมนุษย์ประกอบโดยทั่วไป จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) ผู้ส่งสาร หรือผู้เข้ารหัส (Sender / encoder) 2) ผู้รับสาร หรือ ผู้ถอดรหัส (Receiver / decoder) 3) สาร (Message) และ 4) ช่องทางการสื่อสาร (Channel)

Ash & Persall (2000, p. 16 - 17) ได้กล่าวถึงการสื่อสารเป็นการที่ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนด ช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด

สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ภายในองค์กรมีลักษณะเป็น

กระบวนการ และสามารถส่งต่อความหมายให้ผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง รวมถึงการสื่อสารระหว่างบุคคล มีการติดตามและให้ผลย้อนกลับในการตรวจสอบข้อมูลว่าที่ส่งไปผู้รับเข้าใจกับผู้ส่งเพียงไร และมีการใช้วิธีการสื่อสารหลายวิธี ทั้งส่งการด้วยเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรและการประชุมส่งการด้วยวาจา ตลอดจนการติดตามผลของการสื่อสาร เพื่อให้การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2.3.4.4 การไว้วางใจ

การไว้วางใจเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความไว้วางใจในองค์กร และการเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น ถือเป็นคุณสมบัติสำคัญสูงสุดประการหนึ่งในการเป็นผู้นำ ความไว้วางใจยังเป็นรากฐานของความสัมพันธ์อันดี เมื่อได้รับความไว้วางใจและมีความสัมพันธ์อันดี ย่อมส่งผลให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในการใช้เหตุผลโน้มน้าว ให้ผู้อื่นสนับสนุนหรือกระทำการบางสิ่งบางอย่างตามความต้องการ การสร้างความไว้วางใจจึงเป็นรากฐานของความสำเร็จที่ยั่งยืนของผู้นำ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการไว้วางใจในหลายทัศนะและสรุปเกี่ยวกับการไว้วางใจไว้ดังนี้

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2552, หน้า 11) ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความรู้สึกและการกระทำ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) และองค์การ

พรทิพย์ เกตุรานนท์ (2552, หน้า 2) ให้ความหมายของ ความไว้วางใจว่า ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้มีให้กับบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกันเกิด ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน จะเกิดขึ้น ได้โดยมีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ

1. ความรู้ความสามารถ (Competence) หมายความว่า บุคคลจะต้องมีความรู้ความสามารถในเนื้องานสูง มีความรู้ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลาย ๆ สาขาเป็นอย่างดี

2. ความเป็นคนดี มีคุณลักษณะดีโดยเนื้อแท้ (Credibility หรือ Character) หมายความว่า บุคคลจะต้องเป็นคนดี ที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีวุฒิภาวะ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2560, หน้า 1 - 4) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรทุกคน ซึ่งมีบทบาทในการผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สิ่งแรกที่ต้องทำคือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับ มั่นใจและเชื่อถือในตัวท่าน รู้สึกไว้วางใจท่าน ยินดีที่จะ

ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และกระทำการหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างให้เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน วิธีปฏิบัติในการสร้างความไว้วางใจ มีดังต่อไปนี้

1. พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือเป็นผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน แสดงผลงานที่ยอดเยี่ยมให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเห็น พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะทาง และสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้อื่น ได้เป็นประจำ
2. ยึดหลักการสากลต่อไปนี้ในการบริหารยึดหลักการสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น เป็นหลักสำคัญในการบริหาร
3. ประพฤติตนเป็นแม่แบบที่ดี หากท่านอยากให้ลูกน้องปฏิบัติตนเช่นไร ท่านก็ควรปฏิบัติตนเช่นนั้น เช่น หากท่านไม่ต้องการให้ลูกน้องมาสาย ท่านก็ไม่ควรมาสายเสียเอง การทำให้ดูเป็นตัวอย่าง เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการจูงใจให้ลูกน้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
4. ยอมรับข้อผิดพลาดของตน คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งของผู้นำคือ การมีความกล้าหาญที่จะยอมรับข้อผิดพลาดของตน ซึ่งการทำเช่นนี้ สามารถทำให้ลูกน้องรู้สึกเคารพท่านมากขึ้น ดีกว่าที่ท่านทำผิดแล้วแกล้งทำเป็นเพิกเฉย ลูกน้องย่อมรู้สึกหมดศรัทธาในตัวท่าน แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้พูดออกมาตรง ๆ ก็ตาม
5. รักษาคำพูด รักษาสัญญาจงอย่าได้ให้คำมั่นสัญญาหรือข้อผูกมัดใดๆ หากท่านไม่มั่นใจว่า ท่านจะสามารถทำตามสัญญาหรือข้อผูกมัดนั้นได้ การกระทำข้อมสำคัญกว่าคำพูด
6. ให้เกียรติผู้อื่น ให้เกียรติ เคารพ และให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิด โอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม
7. ไม่พุดถึงบุคคลที่สามในทางที่ไม่ดีลับหลังหากบุคคลที่ท่านพุดถึงในทางที่ไม่ดี ทราบว่าท่านพุดถึงเขาอย่างไรลับหลัง บุคคลท่านนั้นย่อมไม่ไว้วางใจท่านอีกต่อไป และอาจบอกคนอื่นต่อว่าท่านเป็นคนที่ไม่น่าไว้วางใจ หรือแม้แต่คนที่ท่านไปพุดนินทาด้วย ก็อาจระแวงระวังท่าน เพราะคิดว่าท่านอาจทำกับเขาเฉกเช่นเดียวกับที่ท่านทำกับคนอื่นก็ได้
8. แก้ปัญหาสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทายได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ยากๆ ที่มีความท้าทาย ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร กิฉริเริ่มสร้างสรรค์ กระบวนการทำงาน หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กร

Morgan & Hunt (1994, p. 23) กล่าวว่า ความไว้วางใจ คือ สภาพความเป็นจริงเมื่อคนจำนวนหนึ่งเกิดความเชื่อมั่น โดยเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความเชื่อถือ (Reliability) และความซื่อสัตย์จริงใจ (Integrity)

Reina & Reina (1999, p. 37) ซึ่งได้กำหนดไว้ว่าความไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้ นั้นประกอบไปด้วย 3 องค์ ประกอบ คือ

1. ความไว้วางใจด้านศักยภาพ (Competence trust) คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการกระทำสิ่งที่จำเป็น ต่อการทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะในงานที่เฉพาะเจาะจง หรืองานที่มีความสลับซับซ้อนในการผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ เขาค้ำประกัน รวมถึงความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และการช่วยให้ผู้อื่นสามารถทำงาน ของเขาได้ โดยพฤติกรรมที่สามารถช่วยสร้างและรักษาความไว้วางใจในศักยภาพ ได้แก่ การที่บุคคลมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ มีความยุติธรรม สามารถเข้าใจและรับรู้ถึงศักยภาพของผู้อื่นได้ และสามารถช่วยให้ผู้อื่นเกิดทักษะความชำนาญในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้
2. ความไว้วางใจด้านการสื่อสาร (Communication trust) คือ การที่บุคคลมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันและกันอย่างคงที่และสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้การทำงานนั้นดำเนินไป หรือมีความก้าวหน้า และมีผลต่อความสามารถในการผลิตงานและผลกำไรอีกด้วย โดยพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจด้านการสื่อสาร ได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยการพูดในสิ่งที่ตรงกับความเป็นจริง มีการยอมรับความผิดพลาด มีการให้และรับข้อมูล บือนกลับการรักษาความลับ มีการชี้แจงถึงความมีเจตนาที่ดี
3. ความไว้วางใจด้านคำมั่นสัญญา (Contractual trust) คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่พูดไว้ว่าจะกระทำ ซึ่งการกระทำในสิ่งที่ได้พูดไว้นี้จะก่อให้เกิดการผลผลิตความพร้อมที่จะให้บริการการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความใส่ใจในการมีส่วนร่วม หรือง่ายต่อการสื่อสารกลับ เมื่อมีการสัญญาไว้ ความไว้วางใจด้านคำมั่นสัญญานี้เกี่ยวข้องกับการรักษาความ คิดเห็น ความตั้งมั่นในความซื่อสัตย์และการแสดงพฤติกรรมอย่างคงที่ ความเชื่อมั่นในความตั้งใจ ความแน่นอนและความเชื่อมั่นของบุคคลในความซื่อสัตย์จึงรักภักดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจด้าน คำมั่นสัญญาในการทำงาน โดยพฤติกรรมที่นำไปสู่ความไว้วางใจด้านคำมั่นสัญญา ได้แก่ การที่ บุคคลมีการบริหารจัดการความคาดหวัง มีการสร้างสิ่งยึดเหนี่ยวทางใจ มีการให้อำนาจอย่าง เหมาะสม มีความใส่ใจ มีการแสดงความคิดเห็นด้วยตรงไปตรงมา มีความคงเส้นคงวาและ ความแน่นอนในการกระทำ

Robbins (2005, p. 7) ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

Ash & Persall (2000, p. 16 - 17) ได้กล่าวถึงการไว้วางใจ เป็นความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ

สรุปได้ว่า การไว้วางใจ หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงถึงการสร้างความเชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กรไว้วางใจ ในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ยอมรับและเชื่อถือในตัวผู้บริหารในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยความรู้ความสามารถในการทำงาน ยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความเป็นกลางในการบริหารงาน ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง รักษาคำพูด ให้เกียรติผู้อื่น แก้ปัญหาสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทายได้ พร้อมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเอง โดยไม่โทษผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว ยินดีที่จะช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้องค์กรประสบความสำเร็จจากการไว้วางใจของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2.3.4.5 การบริหารเวลา

การบริหารเวลาเป็นศาสตร์และศิลป์ ซึ่งการบริหารเวลาเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ ทั้งนี้เพราะงานบริหารนั้นมีความหลากหลาย ต้องการความรวดเร็ว ความชัดเจน ความถูกต้อง ความเป็นระเบียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำเร็จซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อผู้บริหารรู้จักการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพอันก่อเกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารเวลาในหลายทัศนะ ดังนี้

โชคชัย ชัยธวัช (2545, หน้า 72 - 73) กล่าวว่า การบริหารเวลา หมายถึง การรู้จักแบ่งเวลาเป็นสัดส่วน เวลาไหนทำอะไร เพื่ออะไร แล้วใช้เวลาที่กำหนดให้คุ้มค่าแต่ละส่วนการบริหาร เพื่อเกิดความสำเร็จและคุณภาพงานและชีวิต มีแนวทางในการบริหารเวลา ดังนี้

1. วางแผนทำงานเป็นเวลา มีแผนแต่ละวัน
2. มีความตั้งใจทำงาน มีสมาธิแน่วแน่ในการทำงาน
3. หยุดพักชั่วขณะ เปลี่ยนอิริยาบถแล้วค่อยมาทำงานใหม่
4. หลีกเลี่ยงความไม่เป็นระเบียบ จัดเอกสารให้เป็นระเบียบ หยิบง่าย

สะดวก ทำงานให้เสร็จ แต่ละวันจะดี

5. ไม่เป็นผู้ที่ต้องการความถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด ไม่มีงานใดถูกต้องสมบูรณ์ที่สุดจนทำดีที่สุด แต่อย่าเล็งผลเลิศจนเกินไป

6. ไม่ต้องกลัวที่จะกล่าวปฏิเสธ หากไม่พร้อมกับการเชิญชวนให้ปฏิเสธอย่างสุภาพ

7. อย่าผัดวันประกันพรุ่งนิสัยนี้อาจติดตัวแล้วแก้ไขยากเป็นศัตรูที่บั่นบองความสำเร็จ ความก้าวหน้า

8. มีการผ่าตัดการสูญเสียเวลาต้องทำการผ่าตัดเสีย

9. การแบ่งเวลา แบ่งงาน และมอบหมายงาน

10. อย่าเป็น โรคบ้างาน จงแยกออกจากกันให้ได้ว่างานไหนเป็นของใคร

พนมพร จันทรบัญญา (2545, หน้า 11 - 12) กล่าวว่า เวลา คือชีวิต เวลาไม่หมุนกลับมาถ้าสูญเสียเวลาเปรียบเสมือนสูญเสียโอกาสในชีวิต ดังนั้น การควบคุมเวลาก็เหมือนกับการควบคุมชีวิตไปในตัว เราจะใช้เวลาของเราอย่างไร ถ้าใช้เวลาเพื่อทำงานหนักอยู่ตลอดเวลาที่มีใจเรื่องที่น่าจะทำแต่ถ้าทำงานให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ก็จะทำให้เกิดความสุขในชีวิต ในเรื่องการบริหารนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหารอยู่ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ผู้บริหารมักจะลืมนึกถึงเวลา ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งเหมือนกัน เวลาเป็นทรัพยากรทางการบริหาร และเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะเฉพาะในตัวของมันเอง กล่าวคือ เวลาไม่เหมือนเงินที่วางเป็นก้อน ๆ บนโต๊ะ หรือเหมือนวัสดุสิ่งของที่ถูกเก็บไว้บนชั้นห้องเก็บของ ซึ่งทั้งเงินและวัสดุเหล่านั้นผู้บริหารจะหยิบใช้มันได้ตามที่ต้องการ แต่เวลาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีอยู่ตลอดเวลา กลับไม่รู้จะใช้อย่างไร หรือใช้มันอย่างถูกต้องก็จะตกในหลุมพรางเวลาอีกจนได้

สุภาวดี วิหะยะประพันธ์ (2545, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารเวลา (Time management) คือ การกำหนดและควบคุมเวลาในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า การบริหารเวลาจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีประโยชน์ในการทำงานประจำวันหรือแม้กระทั่งงานในระยะยาวให้เสร็จสมบูรณ์ลงได้อย่างประประสิทธิภาพ การบริหารเวลาจึงอยู่ที่หาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานให้ได้มากที่สุด ให้รู้ถึงวิธีการทำงาน โดยละเอียด รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและปฏิบัติงานและการจัดการเวลาในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 54) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารเวลา ว่า เวลา คือ ชีวิต การบริหารจึงเท่ากับการบริหารชีวิตและคนที่ต้องการประสบความสำเร็จและความสุขที่แท้ในชีวิตย่อมหลีกเลี่ยงการบริหารชีวิตหรือการบริหารเวลาไปไม่ได้ การบริหารเวลา มีความจำเป็นสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การทำให้ชีวิตมีเป้าหมายในการตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารเวลาที่จุดกระตุ้น ให้ค้นหาเป้าหมายที่มีคุณค่าในชีวิต เป้าหมายนั้น จะกลับมากระตุ้นเร้าให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจบริหารเวลาในชีวิตจนกว่าไปถึงจุดหมายปลายทางของเป้าหมาย

2. ทำให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ คนควรมีเป้าหมายและการที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น บุคคลผู้นั้นต้องทุ่มเททุกบันเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย สำหรับคนที่ตั้งใจไว้อย่างแท้จริงแล้วจะตระหนักถึงคุณค่าของเวลาทุกวินาทีพยายามอย่างเต็มที่ที่จะใช้เวลาทั้งหมด ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการผลักดันชีวิตไปสู่เป้าหมายโดยวางตารางเวลาใช้ชีวิตแต่ละวันว่า จะต้องทำกิจกรรมใดในช่วงใดและแต่ละช่วงของชีวิตทั้งในระยะสั้นระยะยาวว่าจะต้องทำอะไร จะต้องฝึกฝน เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนในด้านใดบ้างจึงจะเอื้อต่อการก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3. ทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความหมาย สามารถนำเวลาไปทำในสิ่งต่างๆที่มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น เช่นในการใช้การสร้างสรรค์ศิลปะที่จะช่วยบรรเทาจิตใจของคนที่สังคมอ่านหนังสือแสวงหาความรู้ที่จะช่วยยกระดับปัญญาของตนให้สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตและมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและมีความหมายมากขึ้น

4. ทำให้ชีวิตสมดุลครบถ้วนการที่รู้จักจังหวะของเวลาในการดำเนินชีวิต และมี การจัดสรรเวลาในแต่ละด้านได้แก่ ครอบครัว หน้าที่การงาน มิตรภาพสังคม ชีวิตส่วนตัว และอื่นๆ ได้อย่างสมดุลชีวิตก็สามารถที่จะประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ได้อย่างภาคภูมิใจ

5. ทำให้ชีวิตมีความสุขความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งความพอใจในชีวิตเกิดจากการที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ในชีวิต เช่นการเรียน การงานชีวิตครอบครัว ผลมาจากความมุ่งมั่นอดสาหะพากเพียรในการบริหารเวลาบริหารชีวิตอย่างตั้งใจ นอกจากนี้การบริหารเวลาที่ดีนำมาซึ่งความสุขความพึงพอใจในชีวิต เมื่อการจัดสรรเวลาอย่างเพียงพอสำหรับการพักผ่อนประจำวัน การได้ใช้เวลากับคนที่มีความหมายพิเศษสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ เนื่องจากมีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การเป็นเจ้าของจิตใจที่สดชื่นเนื่องจากไม่ต้องเคร่งเครียดกับเส้นตายของงานและการได้ไปพักผ่อนตากอากาศ ฯลฯ

6. ทำให้ทำงานได้สำเร็จลุล่วงและได้รับความก้าวหน้าในชีวิตการบริหารเวลาคือการบริหารชีวิตจะทำให้คนพัฒนาตนจากความบกพร่องต่าง ๆ ได้หากเริ่มต้นตั้งเป้าหมายในชีวิตและเรียนรู้ที่จะจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ นั้นจะทำให้พบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, หน้า 156) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเวลา หมายถึงการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการใช้เวลาของบุคคลจะเป็นแบบอย่างให้กับคนอื่น ๆ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมกิจกรรมของงาน ปัญหา

เกี่ยวกับเวลาไม่ใช่อยู่ที่ว่า มีเวลาอยู่เท่าไร แต่อยู่ที่ว่าเราจะทำอะไรกับสิ่งที่มีให้สิ่งที่มีบุคคลทำกับเวลาเป็นการเลือกของเขาเองว่าจะใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำสิ่งที่ถูกต้อง ฉะนั้นปรัชญาในการบริหารเวลาที่ดีคือ การทำงานให้ฉลาดขึ้น

ศุภโชค เลาหะพันธุ์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารเวลา คือ การใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่าตามเวลาที่ผ่านไป เพราะไม่มีใครสามารถขอเวลาเพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องบริหารและจัดสรรเวลาที่ได้รับมาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้ก้าวไปสู่เป้าหมายในชีวิตตามที่ต้องการได้ หากผู้บริหารใช้เวลาไปอย่างไรประโยชน์ทำให้ภารกิจต่าง ๆ ไม่สำเร็จลุล่วงหรือไม่สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าได้ในที่สุดก็จะนำไปสู่ความเครียดความวิตกกังวล และมีผลทำให้สุขภาพเสื่อมโทรมจนไม่สามารถอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารได้อีกต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรรู้จักนำเทคนิคต่างๆของการบริหารเวลามาช่วยลดการใช้เวลาจนเหลือเวลาเพียงพอที่จะนำไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกิดประโยชน์ได้เพิ่มขึ้นอีกมากมาย

Smith & Smith (1990, p. 110) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเวลา หมายถึง สามารถวางแผนกำหนดระยะเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการใช้เวลาอย่างถูกต้องเป็นประโยชน์ และช่วยให้ลดความเครียด

Hochheiser (1998, p. 81) ได้ให้ความหมายของ การบริหารเวลา ว่าการบริหารเวลาเป็นการใช้ความคิดว่าจะดำเนินงานอย่างไร และลงมือปฏิบัติเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในเวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Ash & Persall (2000, p. 16 - 17) ได้กล่าวถึง การบริหารเวลาว่า ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคนและต่อกระบวนการ มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม

สรุปได้ว่า การบริหารเวลา หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดการบริหารเวลา มีการวางแผนและมีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน วางเป้าหมายอย่างรอบคอบโดยคำนึงถึงเวลาที่เหมาะสม โดยมีการจัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด และใช้เวลาน้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สมดุลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ดังนั้นเพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร การไว้ใจ และการบริหารเวลา อันจะนำไปสู่การบริหารงานภายในโรงเรียนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตั้งอยู่ที่ ถนนนิเวศ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ ควบคุม ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ และผลักดันนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ปัจจุบันมีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด 66 โรงเรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงาน และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ รวม 3,695 คน และนักเรียน 60,744 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2559, หน้า 1 - 2)

บทบาทภารกิจหลักของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาใน
เขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้าน
การศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็น
หน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

วิสัยทัศน์

องค์กรยุคใหม่ สร้างเด็กไทยสู่สากล

พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษามัธยมศึกษา อย่างมีคุณภาพโดยพัฒนา
ผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่
มาตรฐานสากล

คุณลักษณะพึงประสงค์องค์กร

ยึดรับ ถีบไว ใส่ใจบริการ

เป้าประสงค์

พัฒนาคุณภาพการศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนให้เข้มแข็งและประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริม เทคโนโลยี
เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีตามหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ได้รับ โอกาสในการ
พัฒนาเต็มศักยภาพ

กลยุทธ์ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจาย
อำนาจ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จุดเน้น

1. การขับเคลื่อนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ได้มาตรฐาน
2. การจัดการศึกษา เพื่อการมีงานทำ
3. ธรรมเนียมสถานศึกษา 9 คี ผู้วิถีการเรียนรู้ “โรงเรียนน่าอยู่ นักเรียนอยากรู้

ครูอยากสอน”

ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีโรงเรียนในสังกัด 66 โรงเรียน
มีการบริหารจัดการเป็นสหวิทยาเขต จำนวน 9 สหวิทยาเขตดังนี้

1. สหวิทยาเขต กระสัง มีโรงเรียนทั้งหมด 6 โรงเรียน ได้แก่ กระสังพิทยาคม ชุมแสงพิทยาคม พลับพลาชัยพิทยาคม ลำดวนพิทยาคม สูงเนินพิทยาคม และหัวราชพิทยาคม
2. สหวิทยาเขต นางรอง มีโรงเรียนทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้แก่ นางรอง นางรองพิทยาคม สิงห์พิทยาคม หุ่งแสงทองพิทยาคม ถนนหักพิทยาคม พิมพรัฐประชาสรรค์ พนมรุ้ง และเหลื่องพนาพิทยาคม
3. สหวิทยาเขต ประโคนชัย มีโรงเรียนทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ ประโคนชัยพิทยาคม เมืองตลุงพิทยาสรรพ์ แสงทองพิทยาคม ไพศาลพิทยาคม บ้านนุวิทยาสรรค์ โนนเจริญพิทยาคม และบ้านกรวดวิทยาการ
4. สหวิทยาเขต พุทไธสง มีโรงเรียนทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ พุทไธสง ภูเมืองพิทยาคม กู่สวนแตงพิทยาคม นาโพธิ์พิทยาคม ตูมใหญ่วิทยา มัชฌิมพรสวรรค์ และอุดมอักษรพิทยาคม
5. สหวิทยาเขต เมืองบุรีรัมย์ มีโรงเรียนทั้งหมด 10 โรงเรียน ได้แก่ บุรีรัมย์พิทยาคม ภัทรบพิตร บัณฑิตวิทยาลัย กนกศิลป์พิทยาคม สองห้องพิทยาคม พระครูพิทยาคม รมย์บุรีพิทยาคม รัชมิ่งกลาภิเษก หนองาคาดพิทยาคม สวายจิกพิทยาคม และกัณฑ์พิทยาคม
6. สหวิทยาเขต ลำปลายมาศ มีโรงเรียนทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ ลำปลายมาศ ทะเมนชัยพิทยาคม ชารทองพิทยาคม ตลาดโพธิ์พิทยาคม เมืองแฝกพิทยาคม จตุราษฎร์พิทยาคม และธานีพิทยาคม
7. สหวิทยาเขต ละหานทราย มีโรงเรียนทั้งหมด 7 โรงเรียน ได้แก่ ละหานทราย รัชดาภิเษกละหานทรายวิทยา ร่วมจิตต์วิทยา ดางพิทยาสรรค์ รมเกล้าบุรีรัมย์ ไทยเจริญวิทยา และปะคำ พิทยาคม
8. สหวิทยาเขต สตึก มีโรงเรียนทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้แก่ สตึก สะแกพิทยาคม จุฬารักษ์ ราชวิทยาลัยบุรีรัมย์ แคนดงพิทยาคม เมืองแกพิทยาคม ร่อนทองพิทยาคม ดงพลองพิทยาคม และสมเสมีควิทยา

9. สหวิทยาเขต หนองกี่ มีโรงเรียนทั้งหมด 6 โรงเรียน ได้แก่ หนองกี่พิทยาคม หนองหงส์พิทยาคม ห้วยหินพิทยาคม เมืองโพธิ์ชัยพิทยาคม โนนสุวรรณพิทยาคม และสามัคคีพิทยาคม

สภาพปัญหาด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

จากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้ออกตรวจเยี่ยม นิเทศ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานในหลายรูปแบบ พบว่าด้านการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นยังมีสภาพปัญหาการดำเนินงาน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2558, หน้า 5 - 7)

1. ระบบข้อมูลสารสนเทศยังไม่ชัดเจนและไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
2. ระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์และการสื่อสารยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
3. ประสิทธิภาพการบริการและการประสานงานยังไม่เป็นที่น่าพอใจ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งสนใจงานวิชาการน้อยและยังไม่เป็นผู้บริหารมืออาชีพ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งขาดการนิเทศภายใน การกำกับ ติดตามและมีความล่าช้าในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
6. บุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้ ความชำนาญด้านการเงิน การบริหารงบประมาณ โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อสนองต่อระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
7. สถานศึกษาบางแห่งยังขาดการวางแผนที่เป็นระบบและไม่ชัดเจนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ
8. การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาไม่เพียงพอและมีสถานะการขาดแคลนสะสมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ
9. สถานศึกษาบางแห่งยังไม่เปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการบริหารนโยบายภาครัฐแนวใหม่ที่ทำให้ทุกหน่วยงานบริหารราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี
10. บุคลากรสำนักงานไม่เพียงพอ และยังขาดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อการบริหาร
11. การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความร่วมมือยังมีน้อย
12. การสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วมและการแสวงหาความร่วมมือยังมีน้อย

จะเห็นได้ว่าภารกิจจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ยังประสบปัญหาอยู่ในหลายด้าน โดยเฉพาะในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งอยู่ในหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพปัญหาดังกล่าวย่อมจะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาในการที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมีดังนี้

คมสัน เทพกลาง (2554, หน้า 103) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเปรียบเทียบเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็น ของครูจำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครู สังกัด โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และมีขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 140) ได้ศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด

วิมล จันแก้ว (2555, หน้า 185) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนามี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม

ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานการเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จารินี สิกุลข้อย (2556, หน้า 116) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิตยทัศน์ และจินตนาการ 2) บรรยากาศของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย คือ บรรยากาศ แบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระและบรรยากาศแบบ สนับสนุน 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกในระดับสูง

นเรศ บุญช่วย (2556, หน้า 137) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีความเป็นผู้นำ การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติเชิงบวก การมีความสามารถในการปรับตัว การมีความรู้และความสามารถทางเชาว์ปัญญา การมีบุคลิกภาพที่ดีและการมีความสามารถในการสื่อสาร

นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556, หน้า 100 - 102) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 124) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 142) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญของความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น (PNI = 0.501) รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ (PNI = 0.498) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI = 0.478) เป็นลำดับสุดท้าย

บุญธนา จันสูง (2558, หน้า 116) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือด้านการมีจินตนาการ และลำดับสุดท้ายคือความยืดหยุ่น ความเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เก่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีจินตนาการ สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้ร้อยละ 64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 91 - 93) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนกลุ่มระดับการศึกษา พบว่าการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงแข ขำนอก (2559, หน้า 100 - 102) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนารัตน์ หุ่นเยี่ยม (2559, หน้า 68 - 69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบ
ตามสบายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าความมีจินตนาการ
ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์ อย่างมีความเชื่อมั่นและนำไปสู่
การพัฒนางานในรูปแบบใหม่สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการ
สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มี
ศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉียบพลัน แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำ
ทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ความยืดหยุ่น
ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัว
ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน
มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความ
คิดเห็นของ ผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และความมี
วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
ศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์
การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์
พันธกิจและยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ
เพื่อพัฒนาองค์การ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อม
ปัจจุบัน

มณฑา ศิริวงษ์ (2559, หน้า 96 - 97) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของครู อำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกและเพื่อ
เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูอำเภอ
องครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกจำแนกตามประสบการณ์การสอน
และขนาดของสถานศึกษา พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครนายก จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์การสอนพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอองครักษ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายกโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ

จำแนกตามตัวแปร ขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าด้านการวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านความ ใ้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการสร้างเครือข่ายไม่พบความ แตกต่าง

ปราโมทย์ พูลเพิ่ม (2560, หน้า 109) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

O's Hara (2001, pp. 197 - 210) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อการทำโครงการกลุ่มของนักศึกษา MBA โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อทำการสำรวจผลกระทบของภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพของการทำโครงการกลุ่มเกี่ยวกับเนื้อหาบทเรียนในชั้นเรียนของนักศึกษา MBA จำนวน 246 คน นักเรียน 64 กลุ่มได้รับการกำหนดให้ทำโครงการ จากนั้นผู้นำกลุ่มจึงได้รับการสุ่มเลือกให้ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในระดับที่มากกว่าหรือน้อยกว่าเพื่อทำโครงการของตน เกณฑ์การตัดสินโครงการจัดลำดับตามแนวทาง 2 ประการคือสร้างสรรค์อย่างไรและมีคุณค่าอย่างไร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่ดีที่สุดสำหรับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานกลุ่มขึ้นอยู่กับผู้นำคนนั้นมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าหรือน้อยกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มหรือไม่ เพราะถ้าหากผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์น้อยกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ก็จะทำให้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แบบอำนาจความสะดวกในระดับที่สูงกว่าสร้างโครงการแบบสร้างสรรค์ได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการ แต่ถ้าหากผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำแบบสั่งการก็จะทำให้เกิดเป็นโครงการแบบสร้างสรรค์ได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบอำนาจความสะดวก นอกจากนี้ยังพบว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในระดับที่สูงกว่าทำให้เกิดโครงการที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่ามากกว่า การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในระดับที่สูงกว่าทำให้มีภาระงานมากขึ้นพร้อมกับมีความขัดแย้งน้อยลง แม้ว่าภาระงานและความขัดแย้งในระดับที่สูงขึ้นจะนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงขึ้นก็ตาม แต่ความขัดแย้งในระดับที่สูงขึ้นก็จะนำมาซึ่งโครงการที่มีคุณค่าน้อยลงด้วย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ยังเป็นสิ่งที่

จำเป็น รวมทั้งยังต้องรักษาสมดุลระหว่างระดับของการคิดสร้างสรรค์กับแนวทางเชิงคุณภาพด้านอื่น ๆ เช่น การฝึกฝนและหรือความมีคุณค่าในโครงการและควรศึกษากระบวนการส่งเสริมภาวะผู้นำสำหรับผู้นำไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในกลุ่มด้วย

Sternberg (2006, p. 57) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจ บุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

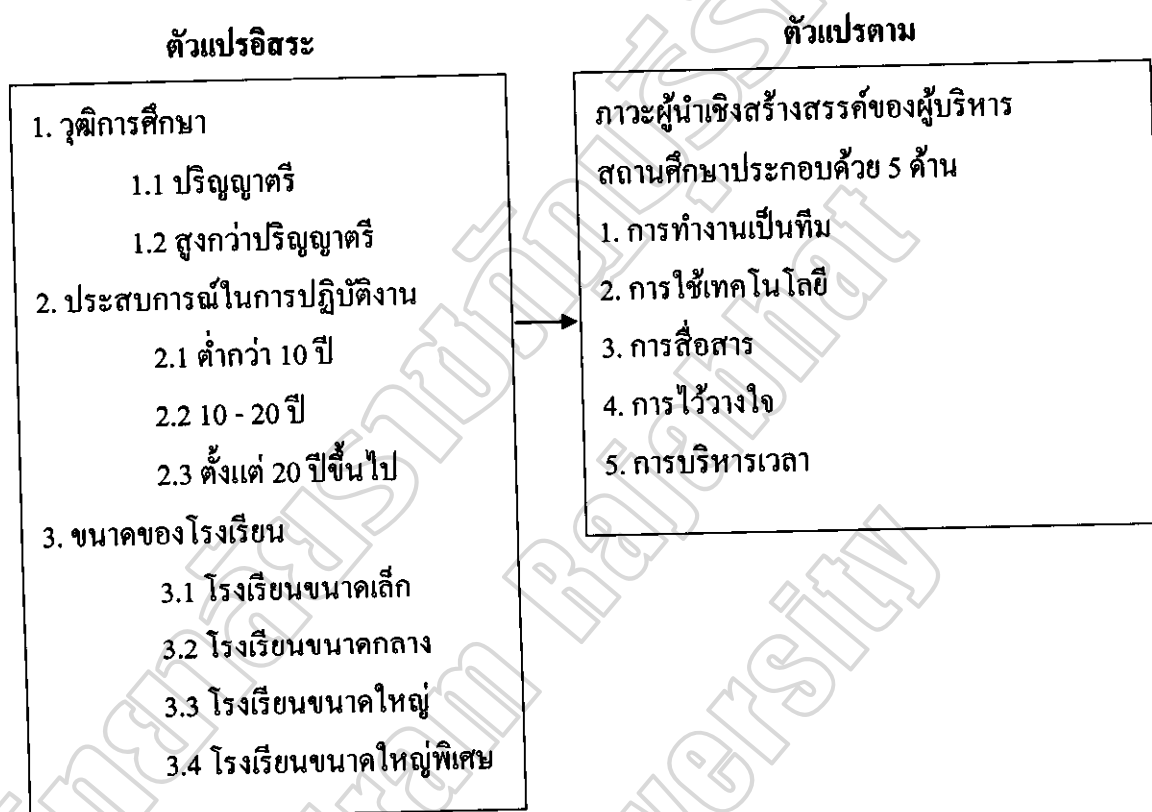
Frank (2011, p. 53) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะ 5 ข้อ ดังนี้ คือ 1) การเป็นบุคคลที่มีจินตนาการ 2) การเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม 3) การเป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยความอ่อนน้อม 4) การเป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยแนวคิดใหม่ 5) การเป็นบุคคลที่มีความคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับและสนใจศึกษาอย่างกว้างขวาง และนักการศึกษาหลายท่านเห็นว่าเหมาะสมสำหรับการปรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งในองค์การทางการศึกษาได้มีการนำแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก และได้ข้อสรุปเป็นที่น่าพอใจอย่างยิ่งว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ อาร์ช และ เพอร์ซาล ซึ่งแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ อาร์ช และ เพอร์ซาล ทั้ง 10 ด้าน ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาโดยนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำให้ประสบความสำเร็จและถือว่าเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 10 ด้าน ตามแนวคิดของ อาร์ช และเพอร์ซาล (Ruth Ash & Maurice Persall) และพบว่ามี 5 ด้าน ที่เข้ากับบริบทของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร การไว้วางใจ และการบริหารเวลา เพราะสอดคล้องพันธกิจที่กล่าวถึง พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษามัธยมศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล อีกทั้งยังสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กล่าวถึง การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับ

ตามหลักสูตรและส่งเสริม เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ การปลูกฝังคุณธรรม ความ
สำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การขยายโอกาสทาง
การศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ พัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทาง
การกระจายอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน จะเห็นได้ว่าภารกิจจัดการศึกษาของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 ยังประสบปัญหาอยู่ในหลายด้าน โดยเฉพาะใน
ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งอยู่ในหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา
สภาพปัญหาดังกล่าวย่อมจะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาในการที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างมี
คุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้าน คือ
การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร การไว้วางใจ และการบริหารเวลา ก็จะนำไปสู่
การบริหารงานภายในโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่าง
เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพ สำหรับยุคปฏิรูปการศึกษา
ผู้บริหารจะต้องสร้างและฝึกฝนให้เกิดขึ้นเพื่อให้ครูเกิดความศรัทธา ยอมรับ ดังนั้นผู้บริหารจะต้อง
จัดหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะกระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงาน ใช้ความสามารถที่มีในแต่ละ
บุคคลช่วยกันหาแนวทางพัฒนาการศึกษา เพื่อให้การศึกษาพัฒนาดีขึ้นต่อไป

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 2.1 : กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยมีขั้นตอนรายละเอียดดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร เป็นครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 2,850 คน โดยจำแนกตามสหวิทยาเขตและขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1

ประชากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สหวิทยาเขต	ประชากรครูในโรงเรียน				รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ	
1. เมืองบุรีรัมย์	77	195	76	177	525
2. ลำปลายมาศ	76	59	0	114	249
3. ประโคนชัย	49	55	192	117	413
4. กระสัง	55	96	0	112	263
5. สตึก	58	143	105	0	306
6. พุทไธสง	32	177	0	113	322

ตาราง 3.1(ต่อ)

สหวิทยาเขต	ประชากรครูในโรงเรียน				รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ	
7. นางรอง	52	136	0	130	318
8. ละหานทราย	77	48	0	107	232
9. หนองกี่	29	92	101	0	222
รวมทั้งสิ้น	505	1,001	474	870	2,850

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 341 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 148 - 149) และหลังจากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) ดังตาราง 3.2 มีรายละเอียดดังนี้

1. แบ่งโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นกลุ่มย่อยไปตามสหวิทยาเขตต่างๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยแบบกลุ่ม (Cluster)
2. ในแต่ละสหวิทยาเขตแบ่งโรงเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยแบบแบ่งชั้น (Stratified)
3. ทำการสุ่มครู ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยแบบชั้นภูมิ โดยสุ่มให้กระจายไปตามขนาดของโรงเรียนและสหวิทยาเขตต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

ตาราง 3.2

กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

สหวิทยาเขต	กลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียน				รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ	
1. เมืองบุรีรัมย์	9	23	9	21	62
2. ลำปลายมาศ	9	7	0	14	30
3. ประโคนชัย	6	7	23	14	50
4. กระสัง	7	12	0	13	32
5. สตึก	7	17	13	0	37
6. พุทไธสง	4	21	0	13	38
7. นางรอง	6	16	0	16	38
8. ละหานทราย	9	6	0	13	28
9. หนองกี่	3	11	12	0	26
รวมทั้งสิ้น	60	120	57	104	341

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งได้จัดทำขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร การไว้วางใจ และการบริหารเวลา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจากการตอบแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 73) ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารตำราและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

3. นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้ตรวจสอบเพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสม

4. นำเสนอแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้

4.1 นายโสธร บุญเลิศ วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4.2 นางสาวณัฐกาญจน์ เลิศยะโส วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การสอนภาษาไทย) ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแคนดงพิทยาคม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

4.3 นายภาณุวัชร ปุระณะศิริ วุฒิการศึกษา ปร.ค. (วิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการ วัดผลและประเมินผล

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9677

6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็น ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 341 คน ต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อแจกจ่ายไปยังสถานศึกษาตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปรากฏว่าได้แบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถามตั้งแต่ฉบับแรกถึงฉบับสุดท้าย
3. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม

คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. เมื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตาม 4 ขั้นตอน ต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ากำหนดให้ไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 163)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจําแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่า t (t - test Independent)

4.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจําแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาความแปรปรวนทางเดียวโดยการทดสอบค่า F - test (One - way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติ ให้นำมาทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method) โดยกําหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสําคัญ .05

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.5.1.1 อํานาจจําแนก โดยวิธีหาอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบที (t - test) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 260)

3.5.1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 261)

3.5.2 สถิติพื้นฐาน

3.5.2.1 ร้อยละ (Percentage) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 304)

3.5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 304)

3.5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 310)

3.5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.5.3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระแก่กัน โดยใช้ Independent Samples t - test เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูชำนาญการตามวุฒิการศึกษา (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 321)

3.5.3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูชำนาญการตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนโดยทดสอบค่าเอฟ (F - test) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 328)

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นระหว่างคู่ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé method) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542, หน้า 332)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

ลักษณะของตัวแปร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n=341)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	224	65.69
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	117	34.31
รวม	341	100
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	113	33.13
2.2 10 - 20 ปี	128	37.53
2.3 ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	100	29.34
รวม	341	100
3. ขนาดโรงเรียน		
2.1 เล็กมีนักเรียน 1- 499 คน	60	17.60
2.2 กลาง มีนักเรียน 500 - 1,499 คน	120	35.20
2.3 ใหญ่ มีนักเรียน 1,500 - 2,499 คน	57	16.70
2.4 ใหญ่พิเศษ มีนักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป	104	30.50
รวม	341	100

จากตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำนวน 341 คน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นปริญญาตรี 224 คน คิดเป็นร้อยละ 65.69 เป็นสูงกว่าปริญญาตรี 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.31 เมื่อจำแนกเป็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปีมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 33.13 ประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 37.53 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 29.34 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนโดยใช้ทดสอบค่าเอฟ ดังตาราง 4.2 - 4.20

ตาราง 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1. การทำงานเป็นทีม	3.66	0.20	มาก	4
2. การใช้เทคโนโลยี	3.64	0.19	มาก	5
3. การสื่อสาร	3.70	0.18	มาก	3
4. การไว้ใจ	3.77	0.19	มาก	2
5. การบริหารเวลา	3.81	0.18	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.72	0.08	มาก	

จากตาราง 4.2 ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ

บริหารเวลา รองลงมา คือ ด้านการไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.64$)

ตาราง 4.3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม และรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1. มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ใน การทำงานร่วมกัน.....	3.70	0.72	มาก	4
2. บุคลากรในสถานศึกษายอมรับวัตถุประสงค์ การทำงานที่กำหนดขึ้นร่วมกัน.....	3.79	0.71	มาก	2
3. มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน.....	3.82	0.64	มาก	1
4. มีการระดมความเห็นของบุคลากร เพื่อแก้ไข ปัญหาภายในสถานศึกษา.....	3.77	0.68	มาก	3
5. มีการประชุมปรึกษาเพื่อมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในสถานศึกษา....	3.67	0.72	มาก	5
6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเป็น ทีม.....	3.62	0.63	มาก	7
7. มีการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ.....	3.45	0.56	ปานกลาง	10
8. มีการมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกัน	3.58	0.55	มาก	9
9. บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและ ร่วมมือกันแก้ปัญหอย่างเหมาะสม.....	3.63	0.58	มาก	6
10. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการวางแผน.....	3.59	0.57	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.66	0.20	มาก	

จากตาราง 4.3 ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 3 ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ ข้อ 2 ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ($\bar{X} = 3.45$)

ตาราง 4.4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น			อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
11. มีการใช้เทคโนโลยีมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ในการวางแผนงานในสถานศึกษา.....	3.56	0.57	มาก	8
12. มีความกระตือรือร้นตลอดจนเปิดใจให้กว้าง สำหรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ	3.68	0.63	มาก	4
13. จัดการอบรมภายในองค์กรให้ครูมีความรู้ มีเจตคติดีในการยอมรับเทคโนโลยี.....	3.59	0.58	มาก	6
14. มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและ ประมวลผลข้อมูลทางการศึกษา.....	3.49	0.56	ปานกลาง	9
15. มีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญใน เรื่องของเทคโนโลยี.....	3.49	0.52	ปานกลาง	9
16. ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้าน ทักษะการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้และ การประกันคุณภาพของสถานศึกษา.....	3.86	0.60	มาก	1
17. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถ ตอบสนองความเจริญก้าวหน้าในอนาคต.....	3.72	0.59	มาก	3
18. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีที่ เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง.....	3.77	0.66	มาก	2

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น			อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
19. สามารถแนะนำและกระตุ้นบุคลากรให้ เรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.67	0.56	มาก	5
20. มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยี.....	3.59	0.58	มาก	6
รวมเฉลี่ย	3.64	0.19	มาก	

จากตาราง 4.4 ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 16 ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ ข้อ 18 ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14 และข้อ 15 ($\bar{X} = 3.49$)

ตาราง 4.5

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
21. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับ ทราบข้อมูลในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจนและ ทั่วถึง.....	3.78	0.55	มาก	3
22. สามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือ ปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา.....	3.70	0.60	มาก	5
23. เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและไม่ ปกปิดข้อมูล.....	3.67	0.54	มาก	7

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
24. มีความสามารถในการสื่อสารให้บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้.....	3.53	0.53	มาก	9
25. มีทักษะในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวดึงดูดใจความคิดครุให้มีส่วนร่วมในการทำงาน.....	3.46	0.55	ปานกลาง	10
26. มีการสื่อสารและสั่งการโดยใช้ภาษารวมทั้งวิธีการที่ชัดเจนและตรงไปตรงมา.....	3.84	0.63	มาก	1
27. มีการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพและหลากหลายช่องทาง เพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำงาน.....	3.70	0.59	มาก	5
28. มีถ่ายทอดและส่งต่อข้อมูล ข่าวสาร ได้ อย่างถูกต้อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ.....	3.78	0.64	มาก	3
29. มีกิริยาวาจาสภาพเหมาะสมในพูด สั่ง มอบหมายงานที่บุคลากรรับรู้ได้ชัดเจน ปฏิบัติ ได้.....	3.67	0.57	มาก	7
30. มีการมอบหมายงาน สั่งการ ทั้งด้วยวาจา และลายลักษณ์อักษร ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.83	0.53	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.70	0.18	มาก	

จากตาราง 4.5 ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 26 ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา คือ ข้อ 30 ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 25 ($\bar{X} = 3.46$)

ตาราง 4.6

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
31. สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายใน องค์กร.....	3.66	0.58	มาก	9
32. สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรใน สถานศึกษาในการนำข้อมูลไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน.....	3.61	0.56	มาก	10
33. ยอมรับฟังคำชี้แนะด้วยความเต็มใจ.....	3.76	0.63	มาก	7
34. แสดงความรับผิดชอบเมื่อผิดหรือพลาดใน หน้าที่.....	3.88	0.66	มาก	2
35. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรใน สถานศึกษา.....	3.77	0.65	มาก	6
36. สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรเพื่อ สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน.....	3.85	0.65	มาก	3
37. สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับบุคลากร ด้วยการบริหาร โดยยึดหลักคุณธรรม.....	3.89	0.64	มาก	1
38. ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้.....	3.84	0.66	มาก	4
39. เคารพในการตัดสินใจ มีการให้เกียรติ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร.....	3.80	0.68	มาก	5
40. มอบหมายงานได้เหมาะสมตาม ความสามารถของบุคลากร.....	3.67	0.62	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.77	0.19	มาก	

จากตาราง 4.6 ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 37 ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา คือ ข้อ 34 ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 32 ($\bar{X} = 3.61$)

ตาราง 4.7

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารเวลา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารเวลา	ระดับความคิดเห็น			อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
41. กำหนดเป้าหมายอย่างรอบคอบโดย คำนึงถึงเวลาที่เหมาะสม.....	3.84	0.66	มาก	4
42. มีการตรวจสอบปฏิทินและทบทวนภาระ งานก่อนเริ่มการปฏิบัติงานประจำวันอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ.....	3.82	0.61	มาก	7
43. จัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ สูงสุดขององค์กร.....	3.79	0.65	มาก	8
44. มีการวิเคราะห์ภาระงานปริมาณและความ ยากง่ายของงานในองค์กร.....	3.83	0.60	มาก	5
45. มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานเพื่อ ให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ	3.85	0.62	มาก	2
46. มีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน.....	3.70	0.61	มาก	9
47. ใช้เวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดในการปฏิบัติ ภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม.....	3.69	0.56	มาก	10

ตาราง 4.7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารเวลา	ระดับความคิดเห็น			อันดับ ที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
48. มีการประชุมสรุปงานอย่างสม่ำเสมอโดย ควบคุมเวลาในการประชุมให้กระชับและตรง ประเด็นมากที่สุด.....	3.83	0.58	มาก	5
49. ให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา ในการคํา เนินกิจกรรมต่างๆ.....	3.92	0.59	มาก	1
50. มีการใช้เวลาอย่างมีค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด.....	3.85	0.63	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.81	0.18	มาก	

จากตาราง 4.7 ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 49 ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ ข้อ 45 และ 50 ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 47 ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 4.8

การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทำงานเป็นทีม	3.65	0.19	4.01	0.17	-16.44*
2. การใช้เทคโนโลยี	4.12	0.22	4.43	0.13	-16.15*
3. การสื่อสาร	3.81	0.23	3.70	0.19	4.99*
4. การไว้ใจ	3.90	0.22	3.75	0.18	6.68*
5. การบริหารเวลา	3.93	0.25	3.79	0.19	5.82*
รวม	3.88	0.12	3.93	0.07	-4.85*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.8 พบว่าความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมี
ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.9

การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม
โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ใน การทำงานร่วมกัน.....	3.60	0.68	4.38	0.57	-11.29*
2. บุคลากรในสถานศึกษายอมรับวัตถุประสงค์ การทำงานที่กำหนดขึ้นร่วมกัน.....	3.78	0.73	4.23	0.48	-6.82*
3. มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจาก ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน.....	3.87	0.65	4.21	0.43	-5.83*
4. มีการระดมความเห็นของบุคลากร เพื่อแก้ไข ปัญหาภายในสถานศึกษา.....	3.78	0.70	4.22	0.44	-7.21*
5. มีการประชุมปรึกษาเพื่อมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	3.69	0.74	4.26	0.46	-8.68*
6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นทีม.....	3.62	0.62	3.63	0.64	-0.23
7. มีการติดตามผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ.....	3.45	0.55	3.44	0.59	0.03
8. มีการมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกัน	3.54	0.54	3.65	0.58	-1.73
9. บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและ ร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม.....	3.55	0.56	3.79	0.60	-3.63*
10. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการวางแผน.....	3.63	0.60	4.25	0.43	-10.84*
รวมเฉลี่ย	3.65	0.19	4.01	0.17	-16.44*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่าความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 6 ข้อ 7 และข้อ 8 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.10

การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยี	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. มีการใช้เทคโนโลยีมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ในการวางแผนงานในสถานศึกษา.....	4.23	0.55	4.28	0.49	-0.824
12. มีความกระตือรือร้นตลอดจนเปิดใจให้กว้าง สำหรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ	4.25	0.51	4.27	0.45	-0.340
13. จัดการอบรมภายในองค์กรให้ครูมีความรู้ มีเจตคติดีในการยอมรับเทคโนโลยี.....	4.24	0.53	4.21	0.43	0.513
14. มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและ ประมวลผลข้อมูลทางการศึกษา.....	4.27	0.55	4.21	0.41	1.105
15. มีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญใน เรื่องของเทคโนโลยี.....	4.23	0.53	4.79	0.32	-15.36*
16. ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้าน ทักษะการเรียนรู้และการสอนกระบวนการเรียนรู้และ การประกันคุณภาพของสถานศึกษา.....	4.23	0.55	4.69	0.31	-14.76*
17. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถ ตอบสนองความเจริญก้าวหน้าในอนาคต.....	4.20	0.54	4.45	0.35	-15.75*

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยี	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
18. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง.....	4.24	0.51	4.51	0.30	-15.91*
19. สามารถแนะนำและกระตุ้นบุคลากรให้เรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.48	3.74	0.60	7.85*
20. มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยี.....	3.09	0.29	3.65	0.59	-9.57*
รวมเฉลี่ย	4.12	0.22	4.43	0.13	-16.15*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 พบว่าความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยี จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 11, 12, 13 และข้อ 14 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.11

การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการสื่อสาร
โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับทราบ ข้อมูลในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจนและ ทั่วถึง.....	3.88	0.52	3.82	0.58	0.85
22. สามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหา ในการทำงานได้ตลอดเวลา.....	3.86	0.59	3.61	0.57	4.19*
23. เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและไม่ ปกปิดข้อมูล.....	3.75	0.54	3.71	0.54	0.59
24. มีความสามารถในการสื่อสารให้บุคคลมี ส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้.....	3.71	0.58	3.51	0.50	3.21*
25. มีทักษะในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวดึงจุด ใจความดีครูให้มีส่วนร่วมในการทำงาน.....	3.63	0.60	3.61	0.64	0.26
26. มีการสื่อสารและสั่งการโดยใช้ภาษารวมทั้ง วิธีการที่ชัดเจนและตรงไปตรงมา.....	3.93	0.57	3.72	0.61	3.14*
27. มีการสื่อสารและประสานงานที่มี ประสิทธิภาพและหลากหลายช่องทาง เพื่อ ประโยชน์สูงสุดในการทำงาน.....	3.81	0.56	3.69	0.65	2.63*
28. มีถ่ายทอดและส่งต่อข้อมูล ข่าวสาร ได้อย่าง ถูกต้อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพได้.....	3.85	0.63	3.77	0.61	1.18

ตาราง 4.11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
29. มีกิริยาวาจาสุภาพเหมาะสมในพูด สั่ง มอบหมายงาน ที่บุคลากรรับรู้ได้ชัดเจน ปฏิบัติ ได้.....	3.80	0.57	3.64	0.53	2.49*
30. มีการมอบหมายงาน สั่งการ ทั้งด้วยวาจา และลายลักษณ์อักษร ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม.....	3.87	0.49	3.85	0.55	-0.02
รวมเฉลี่ย	3.81	0.23	3.70	0.19	4.99*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 พบว่าความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสาร จำแนกตามวุฒิ
การศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้อ 21, 23, 25, 28 และข้อ 30 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันนอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.12

การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการไว้วางใจ
โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
31. สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายใน องค์กร.....	3.92	0.53	3.50	0.58	6.50*
32. สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถาน ศึกษาในการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.68	0.57	3.72	0.56	-0.01
33. ยอมรับฟังคำชี้แนะด้วยความเต็มใจ.....	3.91	0.60	3.66	0.65	3.51*
34. แสดงความรับผิดชอบเมื่อผิดหรือพลาดใน หน้าที่.....	3.99	0.63	3.81	0.64	2.40*
35. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรใน สถานศึกษา.....	3.98	0.63	3.71	0.63	3.73*
36. สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรเพื่อสร้าง ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน.....	3.90	0.62	3.95	0.71	-0.70
37. สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับบุคลากร ด้วยการบริหาร โดยยึดหลักคุณธรรม.....	3.96	0.58	3.91	0.68	0.55
38. ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้.....	3.91	0.62	3.70	0.58	-0.05
39. เคารพในการตัดสินใจ มีการให้เกียรติ เข้าใจ ข้อผิดพลาดของบุคลากร.....	3.96	0.67	3.67	0.64	4.00*
40. มอบหมายงานได้เหมาะสมตาม ความสามารถของบุคลากร.....	3.80	0.61	3.68	0.65	3.58*
รวมเฉลี่ย	3.90	0.22	3.75	0.18	6.68*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่าความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการไว้วางใจ จำแนกตามวุฒิ การศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 32, 36, 37 และข้อ 38 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันนอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 4.13

การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการบริหารเวลา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารเวลา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
41. กำหนดเป้าหมายอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึง เวลาที่เหมาะสม.....	3.98	0.61	3.79	0.66	2.55*
42. มีการตรวจสอบปฏิทินและทบทวนภาระงาน ก่อนเริ่มการปฏิบัติงานประจำวันอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ.....	3.88	0.60	3.81	0.63	0.90
43. จัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ สูงสุดขององค์กร.....	4.02	0.64	3.66	0.60	5.13*
44. มีการวิเคราะห์ภาระงานปริมาณและความยาก ง่ายของงานในองค์กร.....	3.94	0.56	3.78	0.66	3.86*
45. มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน เพื่อให้ กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ.....	3.98	0.62	3.76	0.59	3.15*
46. มีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน.....	3.97	0.60	3.55	0.59	3.12*
47. ใช้เวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดในการปฏิบัติภารกิจ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม.....	3.78	0.54	3.61	0.57	-0.29

ตาราง 4.13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารเวลา	ปริญญาคตรี		สูงกว่าปริญญาคตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
48. มีการประชุมสรุปรงานอย่างสม่ำเสมอโดย ควบคุมเวลาในการประชุมให้กระชับและตรง ประเด็นมากที่สุด.....	3.86	0.56	3.88	0.59	-0.29
49. ให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาในการ ดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ	4.02	0.62	4.29	0.60	-0.06
50. มีการใช้เวลาอย่างมีค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	3.91	0.60	3.77	0.65	0.55
รวมเฉลี่ย	3.93	0.25	3.79	0.19	5.82*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 พบว่าความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารเวลา จำแนกตาม
วุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าข้อ 42, 48, 49 และข้อ 50 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.14

การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทำงานเป็นทีม	3.66	0.21	3.62	0.19	3.70	0.20	4.38*
2. การใช้เทคโนโลยี	3.63	0.21	3.64	0.19	3.65	0.18	0.08
3. การสื่อสาร	3.69	0.18	3.70	0.18	3.69	0.19	0.38
4. การไว้ใจ	3.77	0.19	3.80	0.18	3.74	0.19	2.66
5. การบริหารเวลา	3.84	0.09	3.81	0.08	3.77	0.08	3.42*
รวมเฉลี่ย	3.72	0.09	3.72	0.08	3.71	0.08	0.26

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 พบว่าความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม และด้าน
การบริหารเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี
เชฟเฟ่ ปรากฏดังตาราง 4.15 - 4.16

ตาราง 4.15

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
		3.66	3.62	3.70
ต่ำกว่า 10 ปี	3.66	-	0.30	0.38
10 - 20 ปี	3.62	-	-	0.01
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	3.70	-	-	-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี และตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารเวลา

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
		3.84	3.81	3.77
ต่ำกว่า 10 ปี	3.84	-	0.51	0.03
10 - 20 ปี	3.81	-	-	0.30
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	3.77	-	-	-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการ บริหารเวลาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.17

การเปรียบเทียบความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทำงานเป็นทีม	3.84	0.23	3.82	0.25	3.61	0.31	3.65	0.21	3.62*
2. การใช้เทคโนโลยี	3.62	0.20	3.67	0.20	3.62	0.18	3.64	0.18	1.44
3. การสื่อสาร	3.71	0.20	3.69	0.18	3.70	0.17	3.69	0.20	0.20
4. การไว้ใจ	3.61	0.25	3.85	0.22	3.89	0.20	3.86	0.20	3.75*
5. การบริหารเวลา	3.89	0.19	3.73	0.21	3.75	0.23	3.90	0.20	4.02*
รวมเฉลี่ย	3.73	0.21	3.75	0.23	3.71	0.22	3.75	0.20	2.61*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 พบว่าความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้ใจ และด้านการบริหารเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี เชฟเฟ่ ปรากฏดังตาราง 4.18 - 4.20

ตาราง 4.18

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาด
โรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
		3.84	3.82	3.61	3.65
เล็ก	3.84	-	0.71	0.03*	0.04*
กลาง	3.82	-	-	0.02*	0.03*
ใหญ่	3.61	-	-	-	0.84
ใหญ่พิเศษ	3.65	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.18 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ
ทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง
มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.19

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ด้านการไว้วางใจ

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
		3.61	3.85	3.89	3.86
เล็ก	3.61	-	0.04*	0.05*	0.04*
กลาง	3.85	-	-	0.69	0.89
ใหญ่	3.89	-	-	-	0.62
ใหญ่พิเศษ	3.86	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.19 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ
ไว้วางใจ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็น
แตกต่างกันกับโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญพิเศษมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20

การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารเวลา

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
		3.89	3.73	3.75	3.90
เล็ก	3.89	-	0.03*	0.03*	0.56
กลาง	3.73	-	-	0.67	0.04*
ใหญ่	3.75	-	-	-	0.05*
ใหญ่พิเศษ	3.90	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.20 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารเวลา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับ
ขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดังตาราง 4.21

ตาราง 4.21

จำนวนร้อยละและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามความคิดเห็นครู

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านการทำงานเป็นทีม		
1. ควรรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	15	11.45
2. ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จ	13	9.92
ด้านการใช้เทคโนโลยี		
1. ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาครูและระบบงานใน โรงเรียน	12	9.16
2. ควรกระตุ้นหรือรื้อฟื้นตลอดจนเปิดใจกว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ	7	5.34
ด้านการสื่อสาร		
1. ควรเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	9	6.87
2. ควรมีการประชุมครูเพื่อแบ่งงานหรือสั่งงาน ไม่ควรสั่ง ผ่านหัวหน้าฝ่าย อาจทำให้งานบางอย่างตกลง ไม่ชัดเจน	14	10.69
ด้านการไว้ใจ		
1. ควรไว้ใจและเปิดใจ ให้ครูทุกคนได้มีโอกาสทำงาน เพื่อเป็นการแบ่งเบาและกระจายภาระงาน	19	14.50
2. ควรสร้างความเชื่อถือไว้ใจให้กับครู ยอมรับ ข้อผิดพลาดของครูในองค์กร	23	17.56
ด้านการบริหารเวลา		
1. ควรใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	11	8.40
2. ควรบริหารเวลาให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท	8	6.11
รวม	131	100.00

จากตาราง 4.21 พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในด้านการทำงานเป็นทีมที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (ร้อยละ 11.45) ด้านการใช้เทคโนโลยี ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาครูและระบบงานในโรงเรียน (ร้อยละ 9.16) ด้านการสื่อสาร ควรมีการประชุมครูเพื่อแบ่งงานหรือส่งงาน ไม่ควรส่งผ่านหัวหน้าฝ่าย อาจทำให้งานบางอย่างตกหล่น ไม่ชัดเจน (ร้อยละ 10.69) ด้านการไว้วางใจคือควรสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับครูยอมรับข้อผิดพลาดของครูในองค์กร (ร้อยละ 17.56) และด้านการบริหารเวลา ควรใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ร้อยละ 8.40)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.4 สรุปผลการวิจัย

5.5 อภิปรายผล

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

5.2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

5.2.2 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

5.2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ในปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 2,850 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจาก ประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 341 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

5.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการ ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9677 ซึ่งผ่านเกณฑ์และนำไปใช้ เก็บข้อมูลได้

5.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช ภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความ อนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามถึงครูในสังกัด จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งผ่านทางสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะ ติดตามด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าแบบสอบถาม จำนวน 341 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 341 คน และมีความสมบูรณ์ 341 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหา ค่าที่ต้องการวิเคราะห์ ตามประเด็นดังต่อไปนี้

5.3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ
- 2) การศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่า t (t - test Independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาความแปรปรวนทางเดียวโดยการทดสอบค่า F - test (One - way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติให้นำมาทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.3.4.2 ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่ ร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

5.4 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.4.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีตามลำดับ

5.4.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจ และด้านการบริหารเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ในด้านการทำงานเป็นทีมที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (ร้อยละ 11.45) ด้านการใช้เทคโนโลยี ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาครูและระบบงานในโรงเรียน (ร้อยละ 9.16) ด้านการสื่อสาร ควรมีการประชุมครูเพื่อแบ่งงานหรือสั่งงาน ไม่ควรสั่งผ่านหัวหน้าฝ่ายอาจทำให้งานบางอย่างตกหล่น ไม่ชัดเจน (ร้อยละ 10.69) ด้านการไว้วางใจคือควรสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับครูยอมรับข้อผิดพลาดของครูในองค์กร (ร้อยละ 17.56) และด้านการบริหารเวลา ควรใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ร้อยละ 8.40)

5.5 อภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

5.5.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแนวความคิด ปรับตัวให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน อีกทั้งการที่ผู้บริหารจะมาดำรงตำแหน่งได้มีกระบวนการคัดเลือก และพัฒนาในด้านต่าง ๆ ก่อนดำรงตำแหน่งอีก และด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้บริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีการจัดประชุม สัมมนา อบรมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายทิศทางการบริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงาน ทั้งยังคำนึงถึงแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม เปิด โอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ปรับตัว เปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ ตลอดจนมีการคิดนำสิ่งและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับจารินี สิกุลจ้อย (2556, หน้า 116) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ 2) บรรยากาศของโรงเรียน โดยภาพรวมมี

ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศ แบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระและบรรยากาศแบบสนิทสนม 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับ คมสัน เทพกลาง (2554, หน้า 103) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเปรียบเทียบเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และมีขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 124) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้อง ปุณณา จันสูง (2558, หน้า 116) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือด้านการมีจินตนาการ และลำดับสุดท้ายคือความยืดหยุ่น ความเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เก่ง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีจินตนาการ สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้ร้อยละ 64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ควงแห ขำนอก (2559, หน้า 100 - 102) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน สรุปเป็นประเด็น ได้ดังนี้

5.5.2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรมศึกษาดูงานพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และในปัจจุบันครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองโดยเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีเพิ่มมากขึ้น เป็นผลทำให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ทั้งในภาพรวมด้านมุมมองการคิดแก้ปัญหา การจัดการสถานศึกษา การนำวิธีการใหม่ ๆ ความสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดใหม่ ๆ และในด้านความรู้ เจตคติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และบุคลิกภาพมากกว่า ซึ่งผล

จากการได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จากอาจารย์ในสถานศึกษา จากกิจกรรมการเรียนการสอน ในชั้นเรียน มา พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพิ่มศักยภาพของงานที่ปฏิบัติมากกว่าผู้ที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งทำให้ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จะได้รับการพัฒนา ทางด้านความรู้ ที่เกิดจากระบวนการแสวงหาความรู้ในศาสตร์เฉพาะด้าน โดยเป็นกระบวนการ การศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการมองเห็นระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ คมสัน เทพกลาง (2554, หน้า 103) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด โรงเรียน เทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูสังกัด โรงเรียนเทศบาลในจังหวัด นครราชสีมาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และมีขนาดของ โรงเรียน ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ พนารัตน์ หุ่นเอี่ยม (2559, หน้า 68 - 69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านภาวะผู้นำ แบบอัตตาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 91 - 93) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่ม ระดับการศึกษา พบว่าการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5.2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม และด้าน การบริหารเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง

ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32 ใช้ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง ใช้หลักการ และทฤษฎีในการบริหารงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาได้อย่างมีระบบ ชัดเจน มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน โดยมีการกระจาย อำนาจในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ส่งเสริมความร่วมมือร่วมระหว่าง ครู ผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชนในการพัฒนาการศึกษา สร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในการทำงานให้ ครูได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และยังยอมรับแนวคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น กล้าคิด กล้าแสดงออก สร้างความเชื่อถือ ทำให้ครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน รับรู้ถึงการใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ มณฑา ศิริวงษ์ (2559, หน้า 96 - 97) ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การสอน ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามประสบการณ์การสอนพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กัน และยังสอดคล้องกับ นัยนา ชนาฤทธิ (2556, หน้า 100 - 102) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพ ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ปราโมทย์ พูลเพิ่ม (2560, หน้า 109) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดย ภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

5.5.2.3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจ และด้านการบริหารเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีโครงสร้างการบริหารงานตามรูปแบบ การบริหารงานที่โรงเรียน มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาเป็นผลให้สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระมีความคล่องตัวและรวดเร็ว มีอุปกรณ์เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัยกว่า สามารถเลือกใช้การติดต่อสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์ บุคลากรครบตามเกณฑ์ มีจำนวนมากเพียงพอที่จะแสวงหาข้อมูลเพื่อสื่อสาร มีอาคารสถานที่เพียงพอ ส่งผลให้ผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ซึ่งต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ไม่ทันสมัย อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ บุคลากรมีไม่เพียงพอ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนมีจำนวนน้อยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องมีเทคนิคหรือภาวะผู้นำในการบริหารมากนัก ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจึงต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงไม่สามารถแสดงจุดยืนที่ชัดเจนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนและให้ความมั่นใจผู้ร่วมงานว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารต่ำกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับ ดวงแข ข่านอก (2559, หน้า 100 - 102) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ มณฑา ศิริวงษ์ (2559, หน้า 96 - 97) ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ คมสัน เทพกลาง (2554, หน้า 103) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามความคิดเห็น ของครูจําแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัด นครราชสีมา มีขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

5.5.3.1 ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ควรรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จ

5.5.3.2 ด้านการใช้เทคโนโลยี ได้แก่ ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาครูและระบบงานในโรงเรียน และควรกระตุ้นหรือรื้อนตลอดจนเปิดใจกว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

5.5.3.3 ด้านการสื่อสาร ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และควรมีการประชุมครูเพื่อแบ่งงานหรือสั่งงาน ไม่ควรสั่งผ่านหัวหน้าฝ่าย อาจทำให้งานบางอย่างตกหล่น ไม่ชัดเจน

5.5.3.4 ด้านการไว้วางใจ ได้แก่ ควรไว้วางใจและเปิดใจ ให้ครูทุกคนได้มีโอกาสทำงาน เพื่อเป็นการแบ่งเบาและกระจายภาระงาน และควรสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับครูยอมรับข้อผิดพลาดของครูในองค์กร

5.5.3.5 ด้านการบริหารเวลา ได้แก่ ควรใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และควรบริหารเวลาให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท

5.6 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผลมานั้น ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อการพัฒนาและในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

5.6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการใช้เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงถึงการดำเนินงานด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ยังให้ความสำคัญไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรกระตุ้นและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี ดังนี้

5.6.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูในโรงเรียน ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ เช่น การจัดอบรม การสนับสนุนทุนการศึกษา

5.6.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนด กลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

5.6.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มาเป็นกลยุทธ์ทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

5.6.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายหรือให้การสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู มีแหล่งความรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ

5.6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.6.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

5.6.2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat
University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : หจก. โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ : ชีรสาส์น พับลิชเชอร์.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กวี วงศ์พุด. (2552). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : พี.เค.อินเตอร์ปริ้นท์.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปคาพล และวิไลพรรณ เสรีรัตน์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ : สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต*. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *บริหารเวลาเพื่อความสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ชัคเซส มีเดีย จำกัด.
- _____. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ : Super leadership*. กรุงเทพฯ : ชัคเซส มีเดีย.
- คมสัน เทพกลาง. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด โรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2560). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก http://www.drkanthit.com/general_articles/articles/general_24.html.
- จอมพงษ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บริษัททวี. พีรน์ (1991).
- จักรกฤษณ์ โปคาพล. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา บัณฑิตศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.

- จารินี ลีกุลชัย. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จิตติมา วรรณศรี. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.* พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จุฬาวชิยานุกรม. (2560). *การสื่อสาร (Communication).* เข้าถึงได้จาก <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php>.
- จุมพล หินมพานิช. (2551). *ผู้นำ อำนาจและการเมืองในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมนิราช.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). *ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทย.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). *ทักษะภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- _____. (2547). *การบริหารงานยุคใหม่ Modern Management.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- _____. (2550ก). *การบริหารการศึกษาเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2550ข). *หลักการบริหารการศึกษาและจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- โชคชัย ชัยขวัช. (2545). *กุญแจสู่ความสำเร็จตอนเคล็ดลับของผู้ประกอบการ.* กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดียบุคส์.
- ชาติชะห์ คะเซ็ง. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต).* ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ดวงแข ขำนอก. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต).* นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ : สหธรรม.

- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ชวช บุษยภณี. (2551). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : โอเอส.พรินติ้ง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- _____. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- นเรศ บุญช่วย. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์*
ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นัยนา ชนาฤทธิ. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต*
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต).
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ :
เซ็ลทรัล เอ็กเพรสซ์.
- บวร เทศารินทร์. (2557). *บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.school.obec.go.th>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
บุรีรัมย์ : ภาควิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราโมทย์ พูลเพิ่ม. (2560). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร*
สถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปริญญา ดันสกุล. (2550). *ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : จิตจักรวาล.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปุ่นธดา จันสูง. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง สังกัด*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 25 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พนมพร จันทร์ปัญญา. (2545). *หลุมพรางเวลา “เรื่องของผู้บริหารต้องระวัง”*. เชียงใหม่ : คลองช่าง.

- พนารัตน์ หุ่นเอี่ยม. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ เกตุรานนท์. (2552). *ความไว้วางใจนั้นสำคัญไฉน* จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. เข้าถึงได้จาก http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/1_2552/Relax.htm.
- พรสวรรค์ ศิริศาดนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชสิริ ชมพุกำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- พิชัย เสี่ยงมจิตต์. (2552). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ*. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต)*. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสารคาม.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2548). *แนวคิดกับภาวะผู้นำ*. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2555). *หลักและเทคนิคการสอนระดับอุดมศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุศักดิ์ คำแพง. (2550). *ตัวตนตัว ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : สุทรไพศาล.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มนต์ตรี.
- มณฑา ศิริวงษ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2560). *เทคโนโลยีการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kmutt.ac.th/av/HTML/techno/note.htm>.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : เอสแอนด์ จี กราฟฟิค.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5
ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2552). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- โรจน์รวี พจน์พัฒนผล. (2548). การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ด
ดูเคชั่น.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เลิศดาว กลิ่นศรีสุข. (2550). ความหมายของการบริหารการศึกษา. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.gotoknow.org/posts/403387>.
- วรพจน์ นิลจ. (2554). ภาวะผู้นำ : *The excellence leadership*. กรุงเทพฯ : คอมแพคท์พริ้น.
- วรากรณ์ ตระกูลสถยดี. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2542). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วันทิพย์.
- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุุณบัณฑิต). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิเชียร วิทญอุตม. (2548). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็ก.
_____. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
เพียร์สัน เอดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนามนุคลากร.
กรุงเทพฯ : ที พี พริ้นติ้ง.
_____. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิผล. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- _____. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ : หจก. ทิพย์วิสุทธิ์
- _____. (2557). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

- ศุภโชค เลาหะพันธุ์. (2553). *การบริหารเวลา (Time Management)*. กรุงเทพฯ : สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. (2560). *ผู้นำกับการสร้างความไว้วางใจในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก [https://www.slideshare.net/Coachsirat/ss - 23156580](https://www.slideshare.net/Coachsirat/ss-23156580).
- สมชาย เทพแสง. (2554). *ผู้นำยุคใหม่หัวใจการปฏิรูป (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : เกรท เอ็ดดูเคชั่น.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. ในจักรพรรดิวงษา (บรรณาธิการ). หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ดีฟวิง.
- สัมมา รณิษฐ์. (2553ก). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- _____. (2553ข). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ้า.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2549). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.
- สุนันทา เลานันทน์. (2549). *การพัฒนาองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : ดี ดี บุกส์ โตร์.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาวดี วิหะประพันธ์. (2545). *คู่มือการบริหารเวลาอย่างมีคุณค่า (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุเมธ งามกนก. (2551). *การสร้างทีมงาน (Team building)*. วารสารศึกษาศาสตร์, 19, 1.
- สุริพร พิงพุททคุณ. (2550). *การบริหารจัดการทีมงาน*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เสนาะ ดิยาวี. (2551). *หลักการบริการ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2556). *การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. (2558). *ข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา 2558. นวัตกรรม*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.
- _____. (2559). *ข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา 2559. นวัตกรรม*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2554). *ข้อมูลสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2549)*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2549). *นักบริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : พันธุ์พันธ์การพิมพ์.
- โอบัส แก้วจำปา. (2547). *ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Ash, R. L. & Persall, M. (2000). *The Principal as Chief Learning Officer : Developing Teacher Leaders*. Birmingham : Samford University Birmingham.
- Basadur, M. (2008). *Leading Other to Think Innovatively Together : Creative Leadership*. Journal of the Leadership Quarterly, 15(1) : 103.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectation*. New York : Free Press.
- Frank, W. L. (2011). *Creative leadership : The foundational solving skill for creative problem*. In *Creative Leadership : Skill that Drive Change*. London : SAGE.
- Good., C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : MC Graw-Hill. Publishers.
- Harris, A. (2009). *Creative leadership*. Journal of Management in Education, 23(1).
- Heinich, R., Molenda, M., & James D. Russell. (1993). *Instructional Media : The New Technologies of Instruction*. University of California : Macmillan Publishing Company.
- Hochheiser, R. M. (1998). *Time Management*. New York : Barron's Education Series.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2001). *Education and Administration Theory, Research , and Practice*. 6 th ed. New York : McGraw Hill.
- Morgan & Hunt. (1994). *The Commitment - Trust Theory of Relationship Marketing*. Journal of Marketing. 58(3).
- O'Hara, L. A., & Sternberg, R. J. (2000 - 2001). *It doesn't hurt to ask : Effects of Instructions to be Creative, Practical, or Analytical on Essay-Writing Performance and Their Interaction with Students' Thinking Styles*. Creativity Research Journal, 13.
- Puccio, G., Murdock, M., & Mance, M. (2011). *Creative Leadership: Skills that drive change*. Thousand Oaks : SAGE Pub.
- Reina, D. S. & Reina, M. L. (1999). *Trust and Betrayal in the Workplace : Building Effective in Your Organization*. San Francisco : Berrett Koehler.

Robbins, S. p. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*. 8th ed. New Jersey : Pearson
Prentice - Hall.

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

Smith, S. F. & Smith, C. M. (1990). *Personal Health Choices*. U.S.A. : Jones and Bartlett
Publication.

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat
University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat
University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๙๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายโสธร บุญเลิศ

ด้วย นางสาวนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ธนนิน กรอธิพงษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขออนุญาตจากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๓๒๒๓ ต่อ ๗๕๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

ที่ ศร.๐๕๔๕.๑๑/ว๙๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายภาณุวัชร ปุระณะศิริ

ด้วย นางสาวธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ธนนิน กรอธพิงษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๓ ๑๒๒๓ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๓/ว๔๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวณัฐกาญจน์ เลิศยะโส

ด้วย นางสาวนากรณ์ นิลพันธนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิน กรอธพงษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๓-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๓๖๕๖

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๓/ว๓๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน โรงเรียนดงพลวงพิทยาคม

ด้วย นางสาวนาภรณ์ นิลพันธนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ธนนิน กรอริพงษ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวนาภรณ์ นิลพันธนันท์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/๑๓๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน โรงเรียนสตึก

ด้วย นางสาวธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ธนนี กรอธพิงค์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๒๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๑๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน โรงเรียนละหานทรายวิทยา

ด้วย นางสาวนาภรณ์ นิลพันธนนท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.อนิน กรอธพงศ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวนาภรณ์ นิลพันธนนท์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อย ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

ที่ คธ.๐๕๔๕.๑๗/๑๓๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นางสาวธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ธนิศ กรอพิพงศ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๑๒๒๓ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน คือ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร การไว้วางใจและการบริหารเวลา

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยและประมวลผลในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านนั้น มีค่าต่อการวิจัย และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. วุฒิกการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 10 ปี
 10 - 20 ปี
 ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน

- เล็ก (จำนวนนักเรียน 1- 499 คนลงมา)
 กลาง (จำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน)
 ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499 คน)
 ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะทำให้นุเคราะห์ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ สามารถคิดต่าง คิดนอกกรอบคิดเชิงสร้างสรรค์

2. โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและพิจารณาว่า ผู้บริหารมีคุณลักษณะตามรายการในแต่ละข้อ อยู่ในระดับใดและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องแสดงความคิดเห็นที่มีเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การทำงานเป็นทีม						
1	มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน					
2	บุคลากรในสถานศึกษายอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่กำหนดขึ้นร่วมกัน					
3	มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน					
4	มีการระดมความเห็นของบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา					
5	มีการประชุมปรึกษาเพื่อมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
6	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเป็นทีม					
7	มีการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
8	มีการมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกัน					
9	บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม					
10	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน					
การใช้เทคโนโลยี						
11	มีการใช้เทคโนโลยีมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ในการวางแผนงานในสถานศึกษา					
12	มีความกระตือรือร้นทดลองจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ๆ					
13	จัดการอบรมภายในองค์กรให้ครูมีความรู้ มีเจตคติดีในการยอมรับเทคโนโลยี					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลทางการศึกษา					
15	มีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญในเรื่องของเทคโนโลยี					
16	ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้และการประกันคุณภาพของสถานศึกษา					
17	มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถตอบสนองความเจริญก้าวหน้าในอนาคต					
18	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง					
19	สามารถแนะนำและกระตุ้นบุคลากรให้เรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20	มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยี					
การสื่อสาร						
21	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจนและทั่วถึง					
22	สามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา					
23	เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและไม่ปกปิดข้อมูล					
24	มีความสามารถในการสื่อสารให้บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้					
25	มีทักษะในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวดึงดูดใจความคิดครุให้มีส่วนร่วมในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	มีการสื่อสารและสั่งการ โดยใช้ภาษารวมทั้งวิธีการที่ชัดเจนและตรงไปตรงมา					
27	มีการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพและหลากหลายช่องทาง เพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำงาน					
28	มีถ่ายทอดและส่งต่อข้อมูล ข่าวสาร ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ					
29	มีกิริยาจาสุภาพเหมาะสมในพูด สั่ง มอบหมายงาน ที่บุคลากรรับรู้ได้ชัดเจน ปฏิบัติได้					
30	มีการมอบหมายงาน สั่งการ ทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
การไว้วางใจ						
31	สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในองค์กร					
32	สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
33	ยอมรับฟังคำชี้แนะด้วยความเต็มใจ					
34	แสดงความรับผิดชอบเมื่อผิดหรือพลาดในหน้าที่					
35	ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา					
36	สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
37	สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับบุคลากรด้วยการบริหาร โดยยึดหลักคุณธรรม					
38	ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
39	เคารพในการตัดสินใจ มีการให้เกียรติ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40	มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร					
การบริหารเวลา						
41	กำหนดเป้าหมายอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงเวลาที่เหมาะสม					
42	มีการตรวจสอบปฏิทินและทบทวนภาระงาน ก่อนเริ่มการปฏิบัติงานประจำวันอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ					
43	จัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร					
44	มีการวิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณและความยากง่ายของงานในองค์กร					
45	มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ					
46	มีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
47	ใช้เวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
48	มีการประชุมสรุปงานอย่างสม่ำเสมอ โดยควบคุมเวลาในการประชุมให้กระชับและตรงประเด็นมากที่สุด					
49	ให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ					
50	มีการใช้เวลาอย่างมีค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 **ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา**

คำชี้แจง โปรดระบุความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของท่าน

1. การทำงานเป็นทีม

1.1 ความคิดเห็น.....

.....

1.2 ข้อเสนอแนะ.....

.....

2. การใช้เทคโนโลยี

2.1 ความคิดเห็น.....

.....

2.2 ข้อเสนอแนะ.....

.....

3. การสื่อสาร

3.1 ความคิดเห็น.....

.....

3.2 ข้อเสนอแนะ.....

.....

4. การไว้วางใจ

4.1 ความคิดเห็น.....

.....

4.2 ข้อเสนอแนะ.....

.....

5. การบริหารเวลา

5.1 ความคิดเห็น.....

.....

5.2 ข้อเสนอแนะ.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)



Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 50

Alpha = .9677

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	ชนาภรณ์ นิลพันชนันท์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 28 กันยายน 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	37 หมู่ 12 ตำบลกลั่นท่า อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โทร. 06 3926 8232
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ.1 โรงเรียนสามัคคีพิทยาคม อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 ประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2549 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2552 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2557 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาศาสตร์ศึกษา เอกเดี่ยวเคมี มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2562 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์