

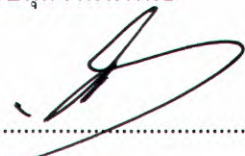
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน
(สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จุฑาธิปต์ ทัพไทย


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ จุฑาธิปด์ ทัพไทย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(ดร.ธนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 8 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตา และความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก คร.สมุทฺร ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ คร.สุรัตน์ ไชยชมภู และ คร.ธนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา เสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณา และความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอบพระคุณ โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลาทกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความร่วมมือ เพื่อการรวบรวมข้อมูล ในการทำการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากกำลังใจ ที่ผู้วิจัยได้รับจากบิดา มารดา พี่ น้อง และเพื่อนที่อยู่เบื้องหลังทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและเสียสละหลายประการ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ศึกษาจนสำเร็จสมปรารถนาด้วยดี

ประโยชน์ที่พึงได้จากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนำบูชาแด่พระคุณของบิดา มารดา ผู้มีพระคุณ ตลอดจนบูรพาจารย์ที่เคยได้อบรมสั่งสอน ให้ผู้วิจัยสามารถดำรงตนและมานะพยายาม จนบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

จุฑาธิปต์ ทัพไทย

58920457: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ โรงเรียนอนุบาลสามเสน
(สลาสิกขาแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
จุฑาธิปต์ ทัพไทย: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาล
สามเสน (สลาสิกขาแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
(FORMATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPAL IN THE ANUBANSAMSEN
SCHOOL, BANGKOK METROPOLITAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สมุทรา ชำนาญ, กศ.ด. 76 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษาของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากรครูโรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ ในปีการศึกษา 2558 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .54-.85 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสถิติในการแจกแจงค่าที (t -test) และการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58920358: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.ED (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: FORMATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPAL IN THE ANUBANSAMSEN SCHOOL, BANGKOK METROPOLITAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

JUTHATIP TAPTHAI: FORMATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPAL IN THE ANUBANSAMSEN SCHOOL, BANGKOK METROPOLITAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE) ADVISOR: SAMUT CHAMNAN, Ph.D. 76 P. 2017.

The objective of this research is to study and compare the formative leadership of school principal in the Anubansamsen School, Bangkok Metropolitan Primary Educational Service Area Office. This research sample were 50 teachers of Anubansamsen School who perform teaching in 2015 academic year, classified by working experiences and educational level and drawn by random sampling. The instrument used for collecting data was 5 rating scale questionnaire. The discrimination was between .54-.85 and the reliability was .97. The statistical method and procedures employed in data analyses were means, standard deviation, *t*-test and One-way ANOVA (One-way Analysis of Variance)

Results of this research proved that

1. Formative leadership of school principal in the Anubansamsen School, Bangkok Metropolitan Primary Educational Service Area Office as a whole and individual aspects were at the high level.

2. The comparison of formative leadership of school principal in the Anubansamsen School, Bangkok Metropolitan Primary Educational Service Area Office which classified by working experiences showed us statistically significant difference in general.

3. The comparison of formative leadership of school principal in the Anubansamsen School, Bangkok Metropolitan Primary Educational Service Area Office which classified educational level as a whole and individual aspects showed us statistically significant in difference general but in negotiation part there were statistically significantly at .05

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
สภาพทั่วไปของโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลาकिनแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์)	8
หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	10
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
อภิปรายผล	52
ข้อเสนอแนะ	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	64
ภาคผนวก ก	65
ภาคผนวก ข	69
ภาคผนวก ค	74
ประวัติย่อของผู้วิจัย	76

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน	9
2	ความถี่ และร้อยละระดับการศึกษาของครูโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์)	40
3	ความถี่ และร้อยละประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์)	40
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่ง รัฐบาลอุปถัมภ์)	41
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่ง รัฐบาลอุปถัมภ์) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	42
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่ง รัฐบาลอุปถัมภ์) ด้านการทำงานเป็นทีม	43
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่ง รัฐบาลอุปถัมภ์) ด้านการเจรจาต่อรอง	44
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) ด้านการไว้ใจ	45
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์	46
10	เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) จำแนกตามระดับการศึกษา ..	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนอนุบาล สามเสน (สลาทกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	48
12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู	50
13	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	75

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อม โลก ได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ในศตวรรษที่ 20-21 นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการผลิตสมัยใหม่ จนทำให้เกิดสภาพใหม่ คือ “โลกาภิวัตน์” เป็นโลกแห่งการรับข่าวสารข้อมูลที่ติดต่อสื่อสารและการทำธุรกรรมข้ามโลก สามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารถึงกันได้ตลอดเวลา ทำงานเป็นเครือข่ายอันเดียวกันได้ ส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่กดดัน ทำให้องค์กรหลาย ๆ องค์กรต้องปรับตัวเข้าสู่สภาพใหม่ เพื่อสอดคล้องกับเงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น (พยอม วงศ์สารศรี, 2533, หน้า 4)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารบุคคลโดยตรง การจัดการศึกษาก็จัดว่าเป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบหลายประการ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 7) มาตรา 4 กล่าวไว้ว่า “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัยสถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และหมวด 1 (มาตรา 6) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น สถานศึกษาหรือโรงเรียน ซึ่งเป็นแหล่งการเรียนรู้ของนักเรียน ต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนมากกว่าองค์ใด เพราะเป็นสถานที่สำหรับให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสำหรับขยายความรู้ความสามารถได้อย่างสร้างสรรค์ และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง (Hoy & Miskel, 2008, p. 33)

ความคิดสร้างสรรค์เป็นระบบการคิดนอกขนานของมนุษย์ คือ การคิดที่มนุษย์สามารถคิดเรื่องเดียวกันนั้นได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม และได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้นำไปสู่ความคิดเชิงบวก เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ หรือการค้นพบวิธีแก้ปัญหาได้สำเร็จ การคิดเช่นนี้เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอนและเป็นทักษะขั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่ม การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้ที่มีความคิดแบบสร้างสรรค์จะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลเดิมที่มีอยู่เดิม และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือน ๆ กัน ให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันออกไปได้ (Guilford, 1980, pp. 715-735)

ผู้นำในอดีตมักจะไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ออกมา ซึ่งแตกต่างจากสังคมในปัจจุบันผู้นำจะเป็นเพียงผู้ที่มีความสามารถ มีเพียงทักษะในการบริหาร และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมเท่านั้นคงไม่เพียงพอ ในสังคมในปัจจุบัน ผู้นำต้องเป็นผู้นำทางความคิด สามารถคิดหรือนำแนวความคิดของคนอื่นมาประยุกต์ใช้ พัฒนาแนวคิดนั้นให้เป็นของตนเองอย่างชัดเจน (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2554, หน้า 73-74)

ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กร มีบทบาทที่ต้องดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โลกทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในกระแสโลกโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญด้านวัตถุเข้ามาแทนที่ วิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบัน ผู้นำจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา (สมบัติ กุสุมาลี, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leadership) จำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหา การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็นการพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล ตลอดจนกระตุ้นครู อาจารย์ ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น (Ruth & Maurice, 2007)

จากสภาวะการจัดการศึกษาในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2551-2552 นั้นยังคงไม่มีประสิทธิภาพมากพอ นักเรียนขาดการคิดและทำในสิ่งใหม่

เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดเขตพื้นที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2) พ.ศ. 2545 โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมี (NT)

และพัฒนาตนเอง จากปัญหาดังกล่าว ผู้ที่มีบทบาทหรือเกี่ยวข้องกับการจัด

(, 2558)

()

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.
()

2.
() สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำถามการวิจัย

1. ()

2. ()

สมมติฐานการวิจัย

1.

2. ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้

() สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Ruth and Maurice (2007) : 10

แนวคิดข้างต้นนี้มา 5 ด้าน ที่เข้ากับบริบทของโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลาทกินแบ่งรัฐบาล)

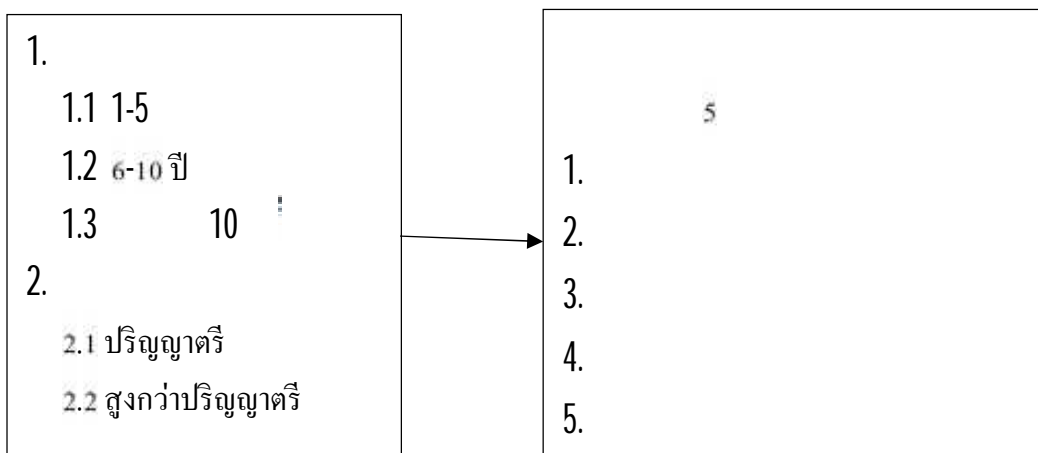
:

:

I

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1.

()

2.

()

ขอบเขตของการวิจัย

1.

()

(Ruth & Maurice, 2007)

2.

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ (

) 2558 61

2.2 (

) ปีการศึกษา 2558 จำนวน 50 คน

(Simple random sampling)

3.

3.1

3.1.1

3.1.1.1

1-5

3.1.1.2

6-10

3.1.1.3

10

3.1.2

3.1.2.1

3.1.2.2

3.2

Ruth and Maurice (2007)

5

3.2.1

3.2.2

3.2.3

3.2.4

3.2.5

นียมศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

หรือริเริ่มในการทำสิ่งใหม่

1.1

1.2

ของทีม โดยการใช้ตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน

1.3

เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.4

สามัคคี เชื่อใจซึ่งกันและกัน พุดคุยกันอย่างเปิดเผย ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงาน

1.5

2. ผู้บริหารสถานศึกษา

3. ครู

)

(

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

4.1 ประสบการณ์ทำงาน 1-5

1-5

4.2

6-10

6-10 ปี

4.3

10

10 ปี

5. ระดับการศึกษา

5.1

5.2

6. โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์)

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การศึกษาขั้นพื้นฐาน การสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 3

1,172

6

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

และชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6

3

37

()

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

5

1. ()
- 2.
- 3.
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของ โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์)

() 302/342

6

รหัสไปรษณีย์ 10400 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

(.) 02-279-0415 โทรสาร 02-278-0713

e-Mail: anubansamsen1@gmail.com Website: www.abss.ac.th

ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ประวัติโรงเรียน โดยย่อ

(สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) ตั้งอยู่เลขที่ 302/342

2 ไร่ 2 งาน 65 ตารางวา

สามเสน (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2514

ข้อมูลผู้บริหาร

นางสาวณัฐนันท์ ปันลายนาค

089-8765499 E-mail nattanant2499@yahoo.com

12 พฤศจิกายน . . 2551 จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 5

2

1. - นายตฤณพล คำแก้ว

089-8906631

E-mail Trinpolkhu@gmail.com

2. - นางบุษยา ทองมี

จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทรศัพท์ 089-0039867 E-mail b_thongmee@hotmail.com

ข้อมูลนักเรียน (10)

1. จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งสิ้น -
2. จำนวนนักเรียนในโรงเรียนทั้งสิ้น 1,172

1 จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน

ระดับชั้นเรียน	จำนวนห้อง	เพศ		รวม	เฉลี่ยต่อห้อง
		ชาย	หญิง		
.1	4	64	56	120	30
.2	4	65	59	124	31
.3	1	13	3	16	16
	9	142	118	260	29
.1	4	78	74	152	38
.2	4	89	70	159	40
.3	4	68	75	143	36
.4	4	8	74	156	39
.5	4	73	77	150	38
.6	4	86	69	155	39
	24	476	439	915	38
	33	618	557	1172	

ข้อมูลอาคารสถานที่

5	อาคารประกอบด้วยตึก 3 ชั้น แบบ 318 จำนวน 2
2	6 หลัง มีลิฟต์ 15 หลัง
2	1
1	1

ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นที่ตั้งอาคารสงเคราะห์ สำนักงาน

300-400 ครอบครัว

ร 1,200 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียนเป็นสถาน

และพันธุ์ไม้ที่มีชื่อเสียง ณ สวนจตุจักร

1.

1.1

30

15

รับจ้างและอาชีพอิสระ ประมาณร้อยละ 40 ธุรกิจส่วนตัว ประมาณร้อยละ 15

1.2 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 95 นับถือศาสนาอื่น ร้อยละ 5

1.3 / รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ต่อปี 190,000 บาท

4-5

หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

(Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การเพราะผู้นำ

ที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากร

(Leadership)

(Leader)

(2549, 2)

(Leader)

ผู้นำมากมายแตกต่างกันดังตัวอย่างดังนี้ ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถรวมคนให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

Dejnozka (1983, p. 94)

Huse (1978, p. 227)

McFarland (1979, pp. 214-215)

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

O'Lealy (2000, p. 1)

Yukl (1989, pp. 3-4)

ความหมายของภาวะผู้นำ

" " (Leadership)

" "

(Position)

" "

(2544, 31)

อิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุ

(2552, 109)

(2547, 3)

Glueck (1980, pp. 3-4)

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997, p. 272)

เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่น

Hersey and Blanchard (1988, p. 86)

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีผลกระทบต่อ

ความสำคัญของภาวะผู้นำต่อองค์กร

ภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานอย่างยิ่ง มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง

(2544, 6)

2

(2545, 35)
(2546, 18)

บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำ
ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมองค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิด

บทบาทของภาวะผู้นำ

(2547, 68)

4

1. (Path finding)

(Blueprint of action)

ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึง
วิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจาก

(Mission)

(Vision)

2.

(Aligning)

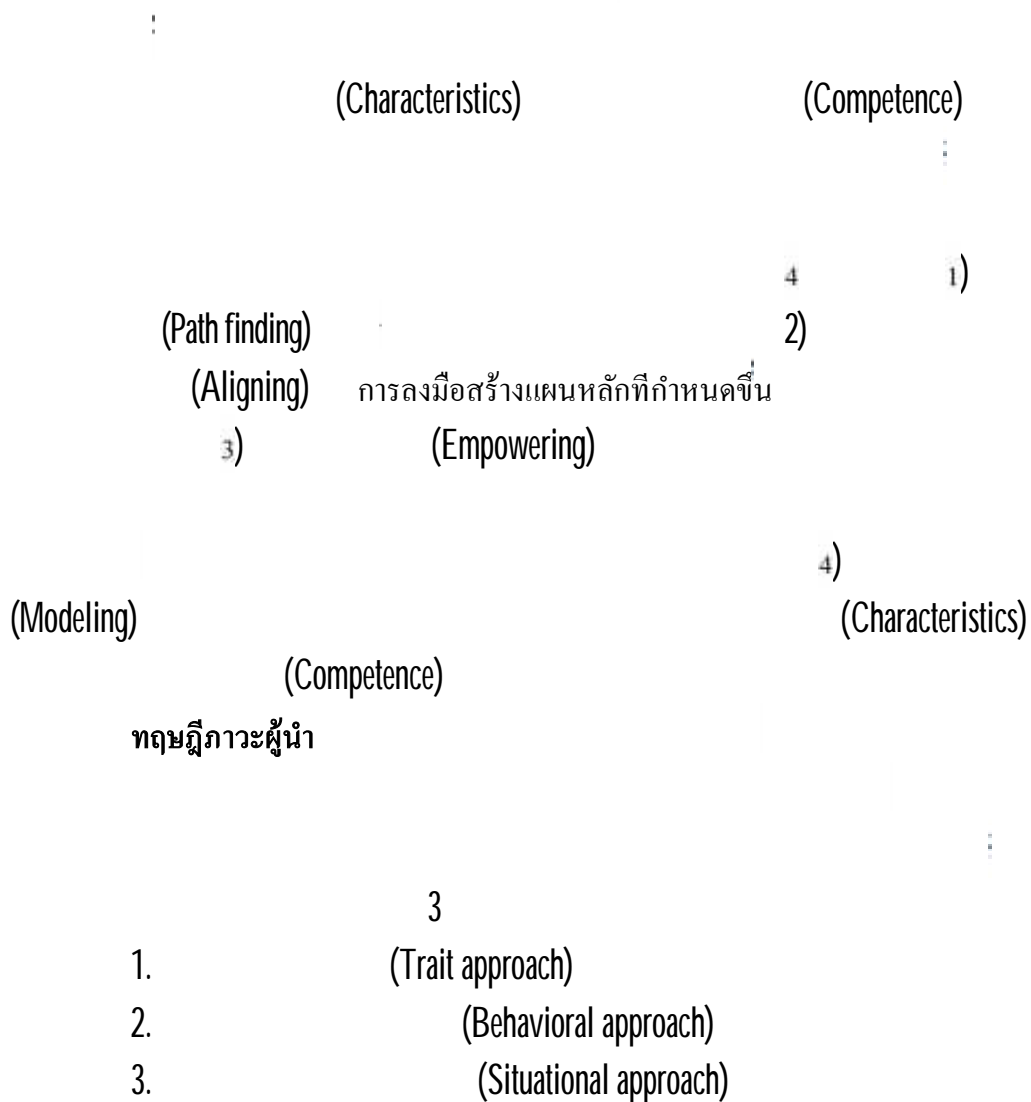
ในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทาง

3. (Empowering)

มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและ
 ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดง

ที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

4. (Modeling)



แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait approach)

(2544, 241)

3 1)

2)

3)

ที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการศึกษาที่พบว่าคุณสมบัติขอ

แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach)

(2544, 242-247)

ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

1. (Democratic leadership-autocratic leadership) Tannenbaum Schmidt

2. University of Michigan
3 1) (People-oriented behaviors)

2) (Task-oriented behaviors)

3. Ohio State University
2 1) (Initiation structure)

2) (Consideration)

4. Managerial Grid

Blake Mouton 2
 (Production-oriented leader) (People-oriented leadership)
 (, 2544, 52)

แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)
 (2547, 71)

แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่าง

1. Fiedler
 (, 2544, 54)
2. (Path-goal Theory)
 (, 2543, 272) มีการเน้นที่เป้าหมาย โดยดูพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก เพื่อให้

3. Hersey-Blanchard
 (Initiation structure)

(Consideration)
 4 (Telling) (Selling)
 (Participation) (Delegation)

เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารองค์การ ซึ่งมีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำอย่างมากมาย นำไปสู่การเกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลายมุมมองที่แตกต่างกัน

3 1) (Trait approach)
 มุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยมีความเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป
 2) (Behavioral approach)
 3)

(Situational approach) แนวคิดนี้มุ่งศึกษาที่เน้นการปรับสภาพของผู้นำหรือการปฏิบัติตนให้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในยุคศตวรรษที่ 21 จนถึงในยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการนำ

ด้วยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

(2554, 10)

Stoll and Temperley (2009, pp. 2-3)

(2555)

2

กลุ่มที่ 1

(Process)

(Method)

ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึง และมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ

(Environment)

กลุ่มที่ 2

(Encourages)

(Balancing)

(Emergent)

จากคำนิยามที่กล่าวมาทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เกี่ยวกับการนำและการประสานงาน สามารถ

แนวความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากคำนิยามที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการสังเคราะห์คำนิยามของนักวิชาการ เพื่อให้เข้าใจ

(2552)

(2554)

ไว้ว่า เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้าง

Arellano and Martin (2002)

ที่ซับซ้อนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่ม

Basadur (2008)

(Leading people)

(Process)

16

(Method)

(New solutions)

Danner (2008)

(Flexibility)

(Trust)

หรือริเริ่มในการทำสิ่งใหม่

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของรัธและมัวร์ (Rath & Maurice)
(Formative leadership theory)

Rath and Maurice (2007, p. 62) ซึ่งมีความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า "

"

(2549, 4) (The formative leader) (Facilitation skills)

ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) (Team learning) (Collaborative problem solving) (Imaging future possibilities) (Examining shared beliefs) (Asking questions) (Collecting, analyzing, and interpreting data)

หลักการของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Formative leadership principles)
(Formative leadership theory)

Rath and Maurice (2007)

"

" (The formative leader) (Facilitation skills)

หลักการ 10 ประการ 1) (Team learning) (Productive thinking) (Collaborative problem solving) (Control mechanisms) (Top-down decision making) (Enforcement of conformity)

2) ควรมิมองมองครูว่าเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่า

- 3. (Trust) X
- McGregor)
- 4. " "
- 5. (People)
- (Process)
- (Value-added activities)
- 6. (Customer-focused)
- 7.
- 8. (Proximity)
- (Visibility)
- (Managing by wandering around: MBWA)
- ชุมชนที่ล้อมรอบ โรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้
- ไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ
- 9. (Empowering)
- 10. เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงาน
- ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น (Maintaining
- status quo)

การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Ruth and Maurice (2007)

(Ruth & Maurice,

2007) ซึ่งมีทั้งหมด 10 ด้าน

Ruth and Maurice (2007)

แนวคิดข้างต้นนี้มา 5 ด้าน ที่เข้ากับบริบทของโรงเรียนอนุบาลสาม ()

1. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

. . 2542

มาตรา 67 ที่กำหนดไว้ว่า รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัย พัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิ

(2556, 26)

(2543, 245)

(2552)

. . 2542

1. การทำงานเป็นทีม

" " " "

(2549, 2)

สมชาย เทพแสง (2554, 100-104)

2. การเจรจาต่อรอง

ความขัดแย้งระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องมากกว่า 2 ฝ่ายขึ้นไป

คู่เจรจาร่วมกัน ส่วนสัดส่วนในการได้มากน้อยขึ้นอยู่กับอำนาจต่อรองที่แตกต่างกัน และขึ้นอยู่กับ

(Negotiation)

(Bargaining)

(2551)

(2554, หน้า 40) กล่าวว่า การเจรจาต่อรองทางการศึกษา คือ กระบวนการ

Smeltzer (1991) กล่าวว่า การใช้ความสามารถเกลี้ยกล่อมบุคคลที่เร

การสื่อสาร การฟังพูด อ่านและเขียนที่ดี
 มีการสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจต่อบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่

(2554, 4)

เน้นเครื่องมือ ดังนี้

1. Credibility () เมื่อสื่อสารกับบุคลากรแล้ว

2. Context ()

3. Content ()

4. Continuity () การสื่อสารที่ดีและเกิดประสิทธิผล ควรใช้ช่องทาง

5. Consistency (ความมั่นคง) เรื่องใดที่เป็นจริงควรยืนยันหยัดไว้อย่างมั่นคง เพราะมีข้อมูล

6. Channels ()

7. Clarity ()

อีกทั้งควรตั้งใจฟังอย่างระมัดระวัง ฟัง

กระบวนการบริหาร รวมไปถึงการแก้ไข พูดคุย และแลกเปลี่ยนทางด้านการศึกษา เพื่อให้การศึกษา

7 ด้าน ซึ่ง ได้แก่ ความเชื่อถือ (Credibility)

(Context) (Content) (Continuity) (Consistency) (Channels)
(Clarity)

1. การวางใจ

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ
การแสดงความรู้สึก ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน

เชื่อใจ ทำให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สันสนีย์ ชูเชื้อ (2549, 20) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความรัก

(2542, 34)

Cook and Wall (1980, p. 53) กล่าวว่า

2. การสร้างมนุษยสัมพันธ์

อำนาจ แสงสว่าง (2544, หน้า 99) ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นการแสวงหา

Garrison and Bly (1997, p. 2)

ระหว่างคนสองคน เพื่อสื่อสารและทำงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์ แสวงหา เพื่อทำความเข้าใจ

เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้

David and Keith (1977)

หลักของการสร้างมนุษยสัมพันธ์

Bechtol and Sorenson (1993, pp. 298-300)

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

ทรัพยากร แลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ เปลี่ยนแปลงนโยบาย ค่านิยม วัฒนธรรม

เทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2549, 52-55)

1. การบริหารจัดการที่ดี ต้องเริ่มที่มนุษยสัมพันธ์ ผู้นำส่วนมากเข้าใจว่า มนุษยสัมพันธ์

1.

2

1,000

กับคนให้ได้ ทักษะการบริหารคน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำมืออาชีพ

2.

เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้นำแต่เหนือคุณสมบัติทั้ง 3 ประการ ต้องอดทน และหนักแน่น

3.

เป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว อย่าให้หรือปฏิเสธ โดยไม่ชี้แจงเหตุผลเป็นอันขาด

4.

"

"

:

5.

กล่าวยกย่อง คำชมแม้คำเดียว เป็นคำที่สะอาดที่สุด ถูกที่สุด แต่เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการที่ดี

6.

7.

8. อย่าเชื่อแต่ตัวแต่ให้ชื่อหัวใจด้วย อย่าคิดว่าเงินมีอำนาจซื้ออะไรก็ได้ แต่มีอยู่ 3 สิ่ง
ไม่ได้ คือ 1) ความกระตือรือร้น 2) ความคิดริเริ่ม 3) ความภักดี

9.

10.

11.

“ให้คนอื่นทำแทนไม่ได้ นั่นคือ ”

จัดการคน ถือเป็นสิ่งที่ทำได้ยากที่สุด ต้องรู้จักการแก้ปัญหาสมาชิกในองค์กรได้ ต้องเป็นผู้ที่

ใช้คำชมให้มากกว่าการลงโทษ ไม่ให้คำสัญญาในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติไม่ได้ มันพัฒนา

มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถมอบหมายให้ผู้อื่นทำแทนได้ ผู้บริหาร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์เป็นสิ่งที่มีความรู้ทุก ๆ ด้าน เป็นสิ่งที่เราได้ปะทะหรือสัมผัส

Schermerhon (1966, p. 785)

เพื่อภาระหน้าที่ได้

สัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อ
(,2556, 102-103)

.05 (,2553, 136)

ทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและ

(,2554, 68-69)

()

(2549, 20-30)

ระดับการศึกษา

คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้ที่มีความกว้างขวาง
สารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย

(2555)

(,2559, 14)

2557, 127) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อ

.05 (,2556, 100)

2

(,2553)

โครงสร้าง พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อการวิจัยต่อ

.01 (,2547, 15)

.05

สรุปได้ว่า จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ระดับการศึกษาของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีลักษณะใกล้เคียงกับเรื่องที่คุณวิจัยศึกษา มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ ดังนี้
(2556, 102-103)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างม

ทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

.05

;

(2555, 135-136)

อาชีวศึกษามีระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศ

.05

(2556, 52)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

(2555, 117-118)

3

5

4

.01

(2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี

4

ต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีภาวะผู้นำ ด้านมุ่งเกณฑ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

เขต 30

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

30

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ

30 5

ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

30

.01

30

.782

.05

61.20

งานวิจัยในต่างประเทศ

Greco (2002, pp. 531-546)

ต่อไปนี้เป็น การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน เพื่อจัดระเบียบ วางแผน และในการใช้ทรัพยากรเกิด

Dorothy (2005 , 2559)

4

1)

2)

3)

4)

Stanley (1964)

Lussier and Achua (2007, pp. 137-140)

ในตัวเอง การควบคุมตัวเองในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ความซื่อตรง ความมี

Maurice (2007)

Ruth and

5

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
()

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

() 2558 61 ()

ปีการศึกษา 2558 จำนวน 50 คน

Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610)

(Sample random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
()

แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั้

() (Checklist)

ตอนที่ 2

(Rating scale)

5

Ruth and Maurice (2007)

5

25

1.

5

2.

5

3.

5

4.

5

5.

5

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

Ruth and Maurice (2007)

5

Ruth and Maurice (2007)

()

2.

3

(Index of item-objective congruence IOC)

2.1

2.2 .

2.3 .

3. (Try-out)

วัดนางนอง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

30 จากนั้นนำผลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์
(Item discrimination power)

(Item-total correlation)

.54-.85 (.20)

4. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

(Alpha coefficient)

Cronbach

(1971, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

5.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.

2.

3.

50

100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณัมาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ

2.

2.1

ด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ประกอบด้วย 5 ด้าน วิ

(2556, 67)

4.50-5.00

3.50-4.49

2.50-3.49

1.50-2.49

1.00-1.49

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.

1.1 (Mean)

1.2 (Percentage)

1.3 (Standard deviation)

2.

2.1 (Index of item-objective congruence: IOC)

2.2 Cronbach (1971, p. 161)

3.

3.1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ

(One-way ANOVA)

3.2

(t -test)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

()

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}		
SD		
n		
SS		(Sum of squares)
MS	(Mean square)	
df	(Degree of freedom)	
F	F (F -distribution)	
p		(Probability)
*	.05	

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1

2

3

()

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1

()

2

()

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
	37	74.00
	13	26.00
	50	100

2

74

13

37

26

3

()

ประสบการณ์ทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
1-5	12	24.00
6-10	21	42.00
10	17	34.00
	50	100

3

()

42

10

17

6-10

21

34

1-5

12

12

ตอนที่ 2
()

4

)

(

	$n = 50$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1.	4.16	0.71		1
2.	4.12	0.74		3
3.	3.98	0.69		5
4.	4.14	0.72		2
5.	4.04	0.74		4
	4.08			

4

()

5

)

(

	$n = 50$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1.	4.10	0.71		3
2.	4.18	0.83		2
3.	4.08	0.83		4
4.	4.34	0.77		1
5.	4.08	0.90		5
		4.16		

5

(

)

6

)

(

	ด้านการทำงานเป็นทีม	$n = 50$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.		4.04	0.78		4
2.		4.26	0.88		1
3.		4.16	0.82		2
4.		4.16	0.82		2
5.		3.98	0.84		5
		4.12			

6

(

)

7

)

(

	ด้านการเจรจาต่อรอง	$n = 50$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.		3.92	0.80		4
2.		4.10	0.79		1
3.		4.00	0.86		2
4.		3.98	0.84		3
5.		3.88	0.72		5
		3.98			

7

(

)

9 เบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
()

	$n = 50$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1.	3.96	.83		4
2.	3.96	.90		5
3.	4.08	.83		2
4.	4.12	.85		1
5.	4.06	.82		3
		4.04		

9
()

ให้ความสนใจ เข้าใจปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัวที่

ตอนที่ 3

10

()

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ปริญญาตรี (<i>n</i> = 37)		สูงกว่าปริญญาตรี (<i>n</i> = 13)		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	4.23	0.53	3.94	1.05	1.301	.20
2.	4.23	0.53	3.80	1.11	1.864	.07
3.	4.10	0.57	3.63	0.90	2.167*	.04
4.	4.24	0.52	3.86	1.10	1.667	.10
5.	4.10	0.59	3.86	1.08	.987	.33
	4.18	0.45	3.82	1.00	1.768	.08

* $p < .05$

10

.05

()

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์ 1-5 ปี		ประสบการณ์ 6-10 ปี		ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป		แปลผล
	(n=12)		(n=21)		(n=17)		
	\bar{x}	<i>SD</i>	\bar{x}	<i>SD</i>	\bar{x}	<i>SD</i>	
1.	4.12	0.45	4.14	0.65	4.20	0.93	
2.	4.15	0.46	4.03	0.83	4.21	0.80	
3.	3.98	0.58	3.86	0.71	4.12	0.75	
4.	4.18	0.35	4.03	0.84	4.26	0.77	
5.	4.18	0.40	3.93	0.84	4.06	0.81	
	4.12	0.33	4.00	0.71	4.17	0.76	

11

1-5 ปี มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก

6-10

10

12

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่ง ความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
1.		2	0.055	0.03	0.05	.95
		47	24.368	0.52		
		49	24.423			
2.		2	0.329	0.16	0.29	.75
		47	26.311	0.56		
		49	26.640			
3.		2	0.638	0.32	0.66	.52
		47	22.853	0.49		
		49	23.491			
4.		2	0.522	0.26	0.49	.62
		47	25.081	0.53		
		49	25.603			
5.		2	0.491	0.25	0.44	.65
		47	26.365	0.56		
		49	26.855			
		2	0.297	0.15	0.34	.71
		47	20.334	.43		
		49	20.632			

12 ว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน

()

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

() () ()
(1970, pp. 607-610) 2558 50 ()
Krejcie and Morgan
(Simple random sampling)
() () Ruth and Maurice (2007)
25 () 5 5
.54-.85 .97
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
(*SD*) (*t*-test)
(One-way ANOVA)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

() ()
1. ()
2. ()
2.1 ()
()
.05

2.2

()

อภิปรายผล

()

1.

)

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

5 ซึ่งเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

ในการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะมีความรู้ ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

(2556, 93)

1.1

(2555, 63)

ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2

(,

2554, 157)

(, 2556, 64-65)

1.2

:
:
:

แรงจูงใจให้ครูภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, 16-17)

30

(, 2550, 80-87)

การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2

(, 2545, 172)

1.3

(2559,)

1.4

สถานศึกษา บริหารอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา และยุติธรรม ซึ่งถือเป็น

(2555, 118)

3 ซึ่งค่าเฉลี่ย

(, 2553,)

ได้ทำการศึกษาความผูกพัน ความไว้วางใจ และการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้นของผู้บริหารใน

ปานกลาง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ซ่อนเร้นในระดับต่ำ เมื่อนำมาศึกษา

(2554, 190)

1.5

(2556, 11)

สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

(, 2557, 122)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

การวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อการนำ

1.

2.

3. ด้านการเจรจาต่อรอง นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารเป็นอย่างมาก

4.

5.

จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับครูที่ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1.

2.

บรรณานุกรม

(2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.*

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา.*

(2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน.*

(2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม (2).*

(2553). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่มีความจำเป็นของผู้นำในอนาคต.*

<http://www.creativeleadership2009.blogspot.com/>

(2555). *โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา.*

(2552). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.*

http://www.drkanhit.com/general_articles/articles/general_24.html

(2555). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด.*

(2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโวทัย เขต 2.*

(2559). *ประสิทธิภาพการจัดการความรู้ตามทัศนะของผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช.*

. (2553). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชูชาติ พวงสมจิตร. (2544). ภาวะผู้นำ. . . .

ณัฐกานต์ พวงไพบูลย์. (2556). รูปแบบการจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
ที่เหมาะสม. http://www.kmutt.ac.th/jif/public_html

. (2556). ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 5.

. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยี
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุวมานี เขต 2.

ดิลก ถือกกล้า. (2547). เปรียบเทียบแนวคิดภาวะผู้นำแบบ Principle centered leadership
Managerial grid. การบริหารคน, 3(24), 71.

. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.

. (2549). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ. . . .

. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
= Learning person development.

. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (9).

. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดราชบุรี.

. (2557). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาการทำงาน
เป็นทีมของครู โรงเรียนพิษณุโลกพิทยาคม.

. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย
เอกชน: การประยุกต์ใช้ตัวแบบสมการ โครงสร้าง.

<http://www.tci-thaijo.org>

. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์
ต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม.

. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน
อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).

ปญญาสา พันธุ์ก๊กดี. (2546). ความคิดเห็นของครู อาจารย์ สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหาร.

. (2555). : ประมวลสาระชุดวิชา
วิธีวิทยาทางการประเมิน หน่วยที่ 4. (165-190). :

. (2547). Leadership for Organizational effectiveness. การบริหารคน, 3(24),
65, 68.

. (2557). การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย.

ยอม วงศ์สารศรี. (2533). องค์การและการจัดการ = Organization & Management. :

. (2554). ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร
ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

. (2554). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ. :

. (2544). พฤติกรรมองค์กร. :

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. :
- . (2558). *ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ*. :
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). *พฤติกรรมองค์การ (3)*. :
- . (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. :
- . (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. :
- . (2556). *ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. :
- . (2555). *การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน อำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. :
- . (2550). *การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. :
- . (2549). *กลยุทธ์ความเป็นเลิศทางการบริหารคน*. :
- . (2553). *บทบาทของเครือข่ายทางสังคมในการแบ่งปันความรู้ของผู้บริหาร ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา*. :
- . (2546). *ปัจจัยส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*. :
- . (2542). *พฤติกรรมองค์การ = Organizational behavior*. :

. (2554). ผู้นำยุคใหม่หัวใจของการปฏิรูป(2). :

. (2556). ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ. <http://leader1234.blogspot.com>
() . (2543). สาธารณบริหารศาสตร์(4). :

. (2551). การเจรจาต่อรอง. <http://www.dopa.go.th/iad/subject/hego52.doc>

. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง
(พ.ศ. 2552-2559). :

. (2550). รูปแบบการเจรจาต่อรองของผู้บริหาร โรงเรียนสาธิต.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). ผู้นำที่ฉลาดรู้ทางอารมณ์. วารสารดำรงราชานุภาพ, 6(18), 4.

สุนันท์ เลहनันท์. (2549). การสร้างทีมงาน(3). :

สุพรรณิ มาตรโพธิ์. (2549). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานคร. . . .

. (2545). การสร้างทีมงานผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของ
ครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา.

. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมี
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.

. (2552). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งข้าราชการ. :

. (2554). สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม
ทางการศึกษาของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา.

อาคม วัชโรตต. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา(2). :

- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management* (2). :
- Arellano, R. B., & Martin, H. (2002). *Skew-normal linear mixed models*. n.p.
- Basadur, M. (2008). Leading other to think Innovatively Together: Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15(1), 103-121.
- Bechtol, W. M., & Sorenson, J. S. (1993). *Restructuring schooling for individual students*. n.p.
- Cronbach, L. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Cook, J., & Wall, T. B. (1980). *The dimensions of organizational commitment*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication>
- Danner, S. E. (2008). *Creative leadership in art education*. n.p.
- David, A., & Keith, I. S. (1977). *Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Dejnozka, E. L. (1983). *Education administration glossary*. Westport, CT: Greenwood.
- Garrison, M., & Bly, M. E. (1997). *Human relations, Productive approaches for the work place*. Boston: Massachusetts.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations, Behavior structure processes*. United States of America: McGraw Hill
- Glueck, W. F. (1980). *Business policy and strategic management* (3rd ed.). New York: McGraw Hill.
- Greco, L. A. (2002). *Child report on the parental bonding instrument*. n.p.
- Guilford, J. P. (1980). *The analysis of intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, G. M. (2008). *Education administration* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Huse, E. R. (1978). *Team building: Organization development and change, progress and perspective*. New York: McMillan.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608-610.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2007). *Leadership: Theory, Application, Skill development*. Ohio: South-Western College.

- McFarland. (1979). *Management: Foundation & Practices* (5th ed.). New York: Macmillan.
- O'Lealy, E. (2000). *System life cycle electronic commerce and risk*. Cambridge: University of Southern California.
- Ruth, A., & Maurice, P. (2007). *The principal as chief learning officer: The new work of formative leadership*. Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Schermerhorn, J. R. (1966). *Management organizational-behavior*. New York: John Willey & Sons.
- Smeltzer, L. R. (1991). *An analysis of strategies for announcing organization-wide change*. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1059601192174009>
- Stanley, S. E. (1964). *The bedrock geology of the Collinsville quad-rangle. Connecticut geological and natural history survey quadrangle report*. n.p.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). *Creative leadership: a challenge of our times*. London: University of London.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organization* (2nd ed.). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
-

. / . 0 ()

. . . 0

..

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา ำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนก

0

สามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปลัมภ์) ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

()
(.)

0- 0- 0
0- -

()

. / . 0

. . . 0

..

! ! ! ! !

0

:

สามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

()
(.)

0- 0- 0
0- -

()

. / . 0

. . . 0

0 ..

ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

0

:

สามเสน (สลากรีนแบ่งรัฐบาลอุบลรัตน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

()

(.)

0- 0- 0
0- -

ภาคผนวก ข

พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับพฤติกรรม ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์				
	1	2	3	4	5
1. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี					
1.1					
1.2 ส่งเสริมให้มีการจัดหาสื่ออุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยี					
1.3					
1.4					
1.5					
2. ด้านการทำงานเป็นทีม					
2.1					
2.2					

2.3					
2.4					
2.5					
3. ด้านการเจรจาต่อรอง					
3.1					
3.2					

พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับพฤติกรรม ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์				
	1	2	3	4	5
3.3					
3.4					
3.5					
4. ด้านการไว้ใจ					
4.1					
4.2					
4.3					
4.4					
4.5					
5. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์					
5.1					
5.2					
5.3					
5.4					
5.5					

ภาคผนวก ค

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.69	16.	.74
2.	.80	17.	.70
3.	.76	18.	.76
4.	.84	19.	.66
5.	.80	20.	.76
6.	.76	21.	.54
7.	.80	22.	.79
8.	.85	23.	.81
9.	.80	24.	.83
10.	.74	25.	.71
11.	.72		
12.	.77		
13.	.84		
14.	.79		
15.	.77		
.97			

ประวัติย่อของผู้วิจัย

1 . . 2533

199/13 6 -

555/ 289 .

10150

. . 2557

()

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

. . 2559-

()

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

. . 2555

()

. . 2560

()