

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
งานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
ACADEMIC ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
UNDER THE PRACHINBURI NAKHON NAYOK SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สุรชาติพย์ พันธุ์วัฒนะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
งานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก

สุรชาติพย์ พันธุ์วัฒนะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
งานวิชาการในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก

Creative Leadership of School Administrators Affecting
Academic Administration in Educational Institutions under
the Prachinburi Nakhon Nayok Secondary Educational Service
Area Office

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วัฒน์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

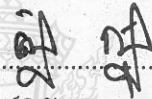
อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.

ปีการศึกษา

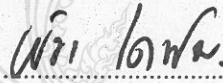
2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ลินัฐภา กุญชรินทร์, Ph.D.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชรา เดชโฮม, ศษ.ด.)



กรรมการ

(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท



คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...28... เดือน..พฤษภาคม.. พ.ศ. 2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วัฒน์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ ได้แก่ ด้านจินตนาการ (Imagination) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) และ ด้านสติปัญญา (Intelligent) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพ สถานศึกษา

Thesis Title Creative Leadership of School Administrators Affecting Academic Administration in Educational Institutions under the Prachinburi Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office

Name–Surname Miss Suthatip Punvudtana

Program Educational Administration

Thesis Advisor Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.

Academic Year 2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the creative leadership of school administrators under the Prachinburi Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office, 2) explore the academic administration of school administrators in educational institutions under the Prachinburi Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office, and 3) examine the school administrators' creative leadership that affected academic administration in educational institutions under the Prachinburi Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office.

The research samples consisted of 297 teachers under the Prachinburi Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office. They were drawn from cluster sampling technique. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistical devices for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that: 1) the creative leadership of school administrators under the Prachinburi Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office was at a high level in overall and in each aspect, and 2) the academic administration in educational institutions was at a high level in overall and in each aspect. 3) Regarding to the creative leadership of school administrators that affected academic administration in educational institutions under the Prachinburi Nakhon Nayok Secondary Educational Service Area Office, it was found that the predictive variables were significantly imagination, problem solving, and intelligent, respectively, at a significance level of .05.

Keywords: creative leadership, effectiveness, school

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาสละเวลามาเป็น คณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุง วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้วิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติ อริยวัฒน์ ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ดร.มัทนา ดวงกลาง และดร.วิษณุ เป็รียวนิม ที่กรุณาให้ความ อนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการ นำความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหาร การ ศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้ คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบบูชาพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ภรรยาและญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

สุธาทิพย์ พันธุ์วัฒนะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	22
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	24
2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	29
2.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	49
2.4 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	69
2.5 บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก.....	93
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	99
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	110
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	110
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	113
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	114
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	115

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	118
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	137
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	137
5.2 การอภิปรายผล.....	141
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	144
บรรณานุกรม.....	146
ภาคผนวก.....	160
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	162
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	163
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	167
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย.....	168
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	169
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	181
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	194
ประวัติผู้เขียน.....	207

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	59
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ.....	74
ตารางที่ 2.3 รายชื่อโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี.....	94
ตารางที่ 2.4 รายชื่อโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครนายก.....	95
ตารางที่ 2.5 ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี นครนายก.....	97
ตารางที่ 2.6 ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 ระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3.....	98
ตารางที่ 2.7 ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 ระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6.....	98
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	110
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งสัดส่วน.....	111
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	119
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	120
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านจินตนาการ.....	121
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านความยืดหยุ่น.....	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านวิสัยทัศน์.....	123
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านสติปัญญา.....	124
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านแรงบันดาลใจ.....	125
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านการแก้ปัญหา.....	126
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	127
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.....	128
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้.....	129

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน.....	130
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา.....	131
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านการนิเทศการศึกษา.....	132
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา.....	133
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี.....	134
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก.....	135

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก.....	96



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเทศไทยต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความท้าทายรูปแบบใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์ คือ การก้าวเข้าสู่ยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of things) นอกจากนี้ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มีความมุ่งหวังให้การศึกษาของประเทศมีการปรับโฉมใหม่สู่การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพภายในปี พ.ศ. 2561 โดยมีกรอบการปฏิรูปการศึกษา 4 ปัจจัย คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554) ระบบการศึกษาและการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบอื่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ควรที่ผู้บริหารทางการศึกษา ต้องเร่งดำเนินการให้บรรลุผลอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องขับเคลื่อนภารกิจจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุธีรัตน์ โตเขียว (2560) ที่ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ต้องสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหลักการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Basadur (2008) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียดและแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ (New Solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่าง บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นต่อนจากกระบวนการสร้างสรรค์ เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 30 โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบาย จุดหมาย วางแผน เป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน และต้องบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จากรายงานผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำนวน 30 แห่ง พบว่า ผลการประเมินแนวโน้มของคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 - 2562 จำนวน 3 ปีการศึกษา พบว่า มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยร้อยละโดยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่แน่นอน และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยร้อยละสูงขึ้น คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงลดลง คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ จินตนาการ ความยืดหยุ่น สติปัญญา การไว้วางใจ และการแก้ปัญหา ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดียอมนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น ภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์จะเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์จากระบบการศึกษาคุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้นำเสมอ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารให้ได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึก

และใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้อง
มีคุณลักษณะที่เหมาะสม

จากความเป็นมาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
จะทำให้เกิดประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ
ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ให้เกิดประโยชน์
ประสิทธิภาพประสิทธิผล ต่อการบริหารโรงเรียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

1.2.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

1.2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก อยู่ในระดับมาก

1.3.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก อยู่ในระดับมาก

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยมี
ขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยมีขอบเขตการศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ได้แก่ Sousa (2003); Guntern (2004); Parker & Begnaud (2004); Palus Harth (2005); Casse & Claudel (2007); Danner (2008); Alma Harris (2009); Delich (2010); Ubben; Hugher & Norris (2010); เตือนใจ สุนกุล และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) โดยการใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป จึงได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 4) ด้านสติปัญญา (Intelligent)
- 5) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
- 6) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,318 คน 30 โรงเรียน ของ 2 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนครนายก 11 โรงเรียน และ จังหวัดปราจีนบุรี 19 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 กรกฎาคม 2564)

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,318 คน จากสถานศึกษา 30 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morga (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ตรงกัน ประกอบด้วย ได้แก่ Sousa (2003); Guntern (2004); Parker & Begnaud (2004); Palus Harth (2005); Casse &

Claudel (2007); Danner (2008); Alma Harris (2009); Delich (2010); Ubben; Hugher & Norris (2010); เตือนใจ สุนุกุล และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) โดยการใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป จึงได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 4) ด้านสติปัญญา (Intelligent)
- 5) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
- 6) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving)

และตัวแปรที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการของนักวิชาการ ตามแนวคิดของนักวิชาการ ประกอบด้วย กุลทรี พิภุกถัม (2551); กระสินท์ ตงฉิน (2552); เอมิกา โตฉ่า (2552); โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553); ณภัช รุ่งโรจน์ (2553); ดอกฝ้าย ทศน์เกตุ (2553); อุณากรรณ สอนมะม่วง (2553); อำนวย มีสมทรัพย์ (2553); ศิริวรรณ รัตนการุณจิต (2554); พจนารถ เจียมจิตร (2554) และ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) โดยการใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จึงได้การบริหารงานวิชาการที่มีสภาพคล้ายคลึงกัน จำนวน 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 5) การนิเทศการศึกษา
- 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

6 ด้าน คือ

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

- 4) ด้านสติปัญญา (Intelligent)
 - 5) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
 - 6) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving)
- ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารวิชาการ 7 ด้าน คือ
- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 - 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 - 5) การนิเทศการศึกษา
 - 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 - 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษางานวิจัยตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ตรงกัน ประกอบด้วย ได้แก่ Sousa (2003); Guntern (2004); Parker & Begnaud (2004); Palus Harth (2005); Casse & Claudel (2007); Danner (2008); Alma Harris (2009); Delich (2010); Ubben, Hugher & Norris (2010); เตือนใจ สุนกุล และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) โดยการใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป จึงได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 4) ด้านสติปัญญา (Intelligent)
- 5) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
- 6) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving)

ดังภาพประกอบที่ 1.1

(ตัวแปรต้น)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 4) ด้านสติปัญญา (Intelligent)
- 5) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
- 6) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving)

(ตัวแปรตาม)

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก

ใน 7 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ
เทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน
สถานศึกษา
- 5) การนิเทศการศึกษา
- 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ
มาตรฐานการศึกษา
- 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำงานร่วมกับบุคลากร ด้วยความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นกันเอง สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข มีความสุข ใช้ประสบการณ์ความรู้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผลมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงานส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆมีความสามารถในการแก้ปัญหาและทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพแบ่งเป็นองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน ใช้ประสบการณ์ความรู้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน

ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ พุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ได้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านในสถานศึกษา ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

4) ด้านสติปัญญา (Intelligent) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดแบบต่างๆ มีความเข้าใจทักษะด้านการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยี สามารถปรับตัวแก้ในการปัญหา มีความรู้ทางจิตวิทยา มีความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิผล มีไหวพริบปฏิภาณในการตัดสินใจโดยใช้หลักการและเหตุผล

5) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน มีความรู้ความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จของสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีความเชื่อมั่น ความเชื่อในเหตุผลว่าจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้ด้วยความสามารถที่มีใจ

6) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการหรือขั้นตอนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความรู้ ประสบการณ์ คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหา หรือสร้างความรำคาญความยุ่งยากที่เกิดขึ้น หรือไม่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ มีเหตุผลและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ สามารถใช้กระบวนการแปลง

สถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พยายามค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่จะ ทำให้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย และทบทวนไตร่ตรองในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

1.6.2 งานบริหารวิชาการ หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา หรือสนับสนุน และแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ตลอดจนการวัดและ ประเมินผลการเรียนสอน ให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผล ให้ผู้เรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดีและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีทั้งหมด 7 งาน ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร แกนกลาง และให้สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการ การศึกษาวิจัย โดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก การสนับสนุนครูให้ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ได้ผลดี ทั้งในด้านการวาง จุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผล

2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการจัด เนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน สนับสนุนให้มีการจัด กิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ภายใต้อากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ วางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู และส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้ใน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3) การวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษากำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา เน้นให้ครูมี การวัดผลประเมินผล ส่งเสริมให้ครูเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน ตาม สภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีการขอมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์ นำผล การประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ปัญหาของครูและนักเรียนในสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของครูและนักเรียน สนับสนุนให้มีการพัฒนาครูและนักเรียนให้มี ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัย มาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่นและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ ผลงานวิจัยกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น

5) การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีแบบแผน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อจะได้ทราบปัญหา ระบุปัญหาที่จะต้องรีบแก้ไข สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน มีการวางแผนที่จะดำเนินการ หาทางเลือกที่แก้ปัญหาที่ดีที่สุดด้วยการทำงานร่วมกัน ใช้ผลของการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ ถือหลักการมีส่วนร่วมและเคารพความคิดเห็นผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างของบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมใจกัน

6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ มาตรฐานเขตพื้นที่ พัฒนางานและสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน โดยการจัดทำแผนการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ การศึกษา มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และมีการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) พร้อมสรุปรายงานประจำปี เผยแพร่ต่อสาธารณชน

7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถจัดความรู้ ทักษะและเจตคติหรือการเรียนรู้ทั้งหลายให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีการสอนเข้ามามีส่วนสำคัญในการ พัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้เกิดวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ที่เรียกว่า นวัตกรรมการสอนเพื่อ ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน ช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ใน บทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีกระบวนการพัฒนา จัดหาจัดทำสื่อที่หลากหลาย เหมาะสม และเพียงพอ

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 ที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน 4 ฝ่าย ทั้งการบริหารงานวิชาการ งานบริหารทั่วไป การบริหาร งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล และบทบาทของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา คือ มีความเป็น ผู้นำทางวิชาการและมีบทบาทในการบริหารงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกัน เพื่อการบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพ

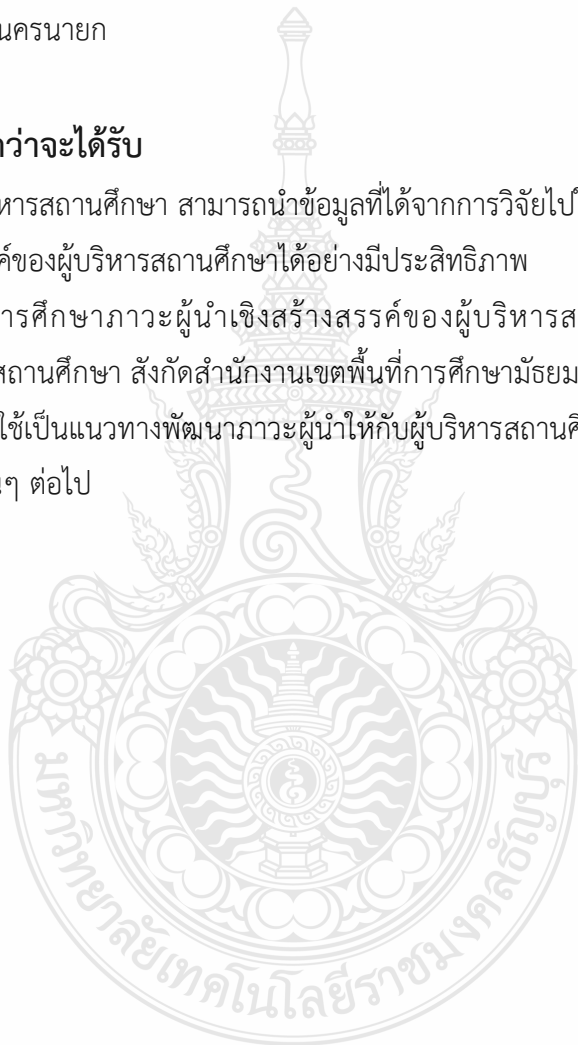
1.6.4 ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564

1.6.5 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 1126 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก เป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีเขตบริการการศึกษาในจังหวัด ปราจีนบุรี และจังหวัดนครนายก

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ และผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ ต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3.3 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.4 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 2.4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.4.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
- 2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.6.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 2.6.2 งานวิจัยในประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

คาร์มณีย์ เพียรภายลุน (2554) ผู้บริหารสถานศึกษา ในที่นี้หมายถึงรวมถึง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ก็จะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และมีความสำคัญในระดับผู้ปฏิบัติ เหล่าบรรดาครูอาจารย์หรือบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียนจะร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมากน้อยเพียงใดนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะวัฒนธรรมแบบไทยๆ นั้นมักจะมองที่ตัวผู้บริหารหรือผู้อำนวยการก่อนเป็นลำดับแรก ว่าเป็นที่ยอมรับศรัทธาเพียงใด ทั้งในด้านการบริหารและด้านวิชาการ ผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ รวมถึงการครองตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่ง ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ หลักในการบริหารงานที่ผู้บริหารส่วนมากในหลายๆ ท่านได้นำหลักการนี้ไปใช้แล้วประสบความสำเร็จ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน

สมุทรา ชำนาญ (2554) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่ง ในการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเป็นตัวอย่างของการปฏิรูปปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการบริหารให้กับครู นักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชน ถ้าผู้บริหารไม่เอาจริงไม่ตั้งใจบริหาร ไม่มีทักษะการบริหาร ทำงานไม่มีระบบขาดศีลธรรมการปฏิรูปสถานศึกษาก็คงจะประสบผลสำเร็จได้ยาก

ชัยยนต์ เพาพาน (2558) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพผลลัพธ์ที่จะเกิดจากการบริหารงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น มีความเหมาะสม มีความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี ทักษะและการปฏิบัติ รู้ถึงบทบาทหน้าที่ มีคุณธรรมและประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสามารถสนองตอบต่อการแข่งขันที่หลากหลายและทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการให้บริการการศึกษาแก่ผู้รับบริการในการอย่างมีคุณภาพตรงตามความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญอีกตัวแปรหนึ่งในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน และประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

นอกจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ประการสำคัญที่ผู้วิจัยควรศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

คารมณีย์ เพียรภายลุน (2552) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การทำงานอย่างมืออาชีพ มีความสามารถและประสพการณ์สูงในงานที่ทำการดำเนินงานทุกครั้งจะบรรลุเป้าหมายเป็นอย่างดี ข้อผิดพลาดหรือโอกาสผิดพลาดแทบจะไม่ปรากฏ ผู้บังคับบัญชามีความมั่นใจและไว้วางใจเมื่อมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติ ซึ่งย่อมต่างกันโดยสิ้นเชิงกับผู้ปฏิบัติประเภทมือสมัครเล่นหรือมือใหม่หัดขับ จึงเป็นผู้ที่จะต้องได้รับการควบคุม การกำกับดูแล แนะนำ งานที่ปฏิบัติมักมีแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอๆ และไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ จึงอาจสรุปได้ว่า ความเป็นมืออาชีพจะต้องประกอบด้วย การเป็นผู้รู้จริงในเรื่องที่ปฏิบัติ อันได้แก่ รู้หลักการ รู้เหตุรู้ผล รู้หลักวิชาของเรื่องที่จะปฏิบัติอย่างรอบด้าน สามารถประยุกต์ความรู้ของตนเองดังกล่าวไปใช้ได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ตลอดจนมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ มีเทคนิคในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ประกอบกับการเป็นผู้ที่มีความพยายามและอดทน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์สูงมาก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2553) ได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

จากนิยามความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคำที่ใช้เรียกผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียน ของสถานศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน โดยมีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับการวางแผนการ ดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล งานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อความสำเร็จในการ บริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหาร ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้านได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้คือ

- 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- 2) มีความรู้ทางวิชาชีพมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่
- 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 4) ความเป็นผู้นำ
- 5) มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์
- 6) มีบุคลิกน่าเชื่อถือ
- 7) มีคุณธรรมจริยธรรม
- 8) มีจิตวิทยาในการบริหาร
- 9) มีความสามารถความชำนาญในการบริหารและจัดการศึกษาได้ดี และ
- 10) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

พระครูปลัดสมัย ฝาสุโก (2558) ได้กล่าวถึงคำสอนในพระพุทธศาสนาที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษาว่า ตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้บริหารจะต้องมีหลักธรรมประกอบเพื่อการบริหารงานหรือเป็นผู้นำ เมื่อนำหลักการบริหารของโลกและหมวดธรรมของพระพุทธศาสนาที่ประยุกต์ใช้เป็นรากฐานคุณธรรมของผู้บริหารการศึกษาประกอบด้วย คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน

1) คุณธรรมในการครองตน หมายถึง เป็นหลักการที่ว่าผู้บริหารที่ดี ต้องสามารถบริหาร ควบคุมตนเองให้ดีเสียก่อน จึงจะสามารถบริหารคนอื่นได้ดี

2) คุณธรรมในการครองคน หมายถึง เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารตนได้ดีแล้วก็จะสามารถพัฒนาไปสู่การบริหารบุคคล หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

3) คุณธรรมในการครองงาน หมายถึง คนกับงานเป็นสิ่งที่คู่กัน ถ้าผู้บริหารสามารถจัดการกับตนเอง ก็จะบริหารจัดการกับงานได้

จากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่จะนำพาความเจริญก้าวหน้าให้สถานศึกษาได้นั้นต้องอาศัยคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ใช้หลักธรรมทางศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน

2.1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาหลายด้าน มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

Anderson and Vandyke (1998) (อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) ได้เสนอแนะบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) เป็นผู้นำในการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตร
- 2) เป็นผู้ที่ได้ศึกษาและให้ความรู้ในด้านทฤษฎีการศึกษาแก่บรรดาครูและผู้สนใจ
- 3) เป็นผู้นำในการจัดโครงการการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ชุมชน และประเทศ
- 4) เปิดบริการแนะแนวขึ้นภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษา
- 5) จัดหาบริการต่างๆ ให้แก่สถานศึกษา เช่น บริการสุขภาพ การรับส่งนักเรียน และโครงการอาหารกลางวัน
- 6) จัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานของห้องสมุดและเครื่องอำนวยความสะดวกในด้าน การสอน
- 7) ร่วมมือในการคัดเลือกครูและจัดสายงานที่ทำให้การดำเนินงานของคณาจารย์ เป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพสูง
- 8) พัฒนาวิธีการที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของท่านอาจารย์ที่มีความประพฤติของนักเรียนเรียบร้อย
- 9) พัฒนาและรักษาขวัญกำลังใจของคณาจารย์ให้ดีตลอดไป

- 10) พัฒนาโปรแกรมการฝึกหัดครูในสถานศึกษา
- 11) พัฒนาโครงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อนักเรียนทุกคน
- 12) วางแผนการจัดการเรียนการสอนทั้งเป็นวันและเป็นปี
- 13) พัฒนาวิธีการรักษาระเบียบและงานธุรการประจำวันเพื่อให้การบริหารคล่องตัว
ทั้งในด้านการศึกษาและด้านธุรกิจ
- 14) เปิดโอกาสให้ผู้ผู้นำในหมู่บ้านเข้ามาร่วมกิจกรรมในสถานศึกษาบ้างตามสมควร
- 15) ชี้แจงโปรแกรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาในชุมชนผู้ตรวจสอบสถานศึกษา
และคณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบ
- 16) ร่วมมือประสานงานในการจัดกิจกรรมการบริหารทางการศึกษาให้แก่หนุ่มสาว
ในชุมชน
- 17) จัดการและให้คำแนะนำในการรักษาอาคารเรียนและเครื่องอำนวยความสะดวก
ต่างๆ ของโรงเรียน
- 18) ร่วมมือในการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างอาคารในอนาคต
- 19) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา
- 20) ยอมเสียสละเพื่อความก้าวหน้าของความก้าวหน้าทางการเรียนการสอนของ
สถานศึกษา

เกตุสุดา กิ่งการจร (2560) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาว่า ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสำคัญในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียวไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างได้สำเร็จได้ต้องอาศัยทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรภายในสถานศึกษานั้น จะต้องดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสม ในการรวมพลังของบุคลากรทางการศึกษา ให้ร่วมทำกิจกรรมด้านการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล และบทบาทของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญอีกประการ คือ การมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีบทบาทในการบริหารงานให้ทุกฝ่ายประสานงานส่วนร่วมกัน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการองค์การอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการทำงานให้สอดคล้องกัน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงยังสามารถทำในสิ่งที่ตนเอง รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรได้ เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ มีนักวิชาการให้ความหมายของภาวะผู้นำอย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาเสนอ ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารุเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงาน จนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

สุรรัตน์ โตเขียว (2560) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลคนหนึ่งที่สามารถนำบุคคลอื่น หรือกลุ่ม โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมที่คล้ายตาม ยอมรับ และสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มนั้นปฏิบัติตามภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย อาจโดย มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถ ที่จะชักนำ จูงใจ ให้สมาชิกในกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จ

จิราพร สามัญ (2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ การแสดงออก ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคนอื่นๆ ในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ชักนำ ผลักดันและจูงใจ ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นได้ปฏิบัติงานด้วยความยินดีเต็มใจด้วยความศรัทธา และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร

Yukl (2002) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม อาจจะมาจากการเลือกตั้ง การแต่งตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ว่า ผู้ชี้แนะ คอยช่วยเหลือให้ กลุ่มปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ สามารถชักนำคนอื่นให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่ตนต้องการจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

DuBrin (1998) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือ บุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Greenberg and Baron (1995) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่มทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแหล่งที่มาของอิทธิพลอาจมาจาก ตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำ จนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ได้รับการยกย่อง มอบหมาย หรือแต่งตั้งจากกลุ่มให้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม มีบทบาทเหนือบุคคลในกลุ่ม สามารถจูงใจ ชี้นำสมาชิกหรือบุคคลในกลุ่มให้มีพฤติกรรม คล้อยตาม ให้ปฏิบัติตามภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

Robbins & Judge (2008) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลของกลุ่มไปสำเร็จของวิสัยทัศน์ หรือกลุ่มเป้าหมาย

Lussier & Achua (2007) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการพฤติกรรมที่มีอิทธิพลของผู้นำ ที่ส่งผลด้านความสำเร็จต่อผู้ตาม ในด้านจุดประสงค์ขององค์กรจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

Yukl (2006) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัว การแสดงออกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะชักนำให้ร่วมในการทำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Schermerhorn (2005) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ พฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) ให้บุคคลอื่นได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ

Adams & Juniperus (2003) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการการใช้ อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสภาพปัจจุบัน

Colin W. Evers & Gabriele Lakomsi (2000) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในการจูงใจบุคคลอื่น เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา หรือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพื่อให้ผู้ตาม ทำงานได้อย่างมีขวัญกำลังใจ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพ ในการสร้างกำหนดวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงการบริหารงาน และตนเองให้หลุดไปจากกรอบแนวคิดเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการ

เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุรียรัตน์ โตเขียว (2560) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ ก่อให้เกิดการทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสมาชิกอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจ

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบปฏิภาณ และข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่จะกำหนดแนวความคิด การมีไหวพริบปฏิภาณ ช่วยให้มีแนวคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่ว และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี สามารถรับมือกับความวุ่นวายและความขัดแย้งได้ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องยึดถือความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ มีพลังในการเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ เป็นคนจริงใจ เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

Razilk & Swanson (2001) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุปมาวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์การ สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารจึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารนั้น คือ การรู้จักปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรม แนวคิดไปตามช่วงเวลา ตามสภาพสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ และพัฒนาการในทุกๆ ด้าน โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้คือ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories)

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theories)

การตี อนันต์นาวิ (2557) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง

1) ส่วนที่ดึงความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ ในตัวของผู้บริหารออกมาใช้ คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใด แต่ถ้าหากขาดภาวะความเป็นผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวก็จะได้ไม่ได้ออกมาใช้ หรือบางครั้งไม่มีโอกาสได้ใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในองค์กร หน่วยงาน ประกอบด้วย บุคคล ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง ก็มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นได้ โดยการประนีประนอม ชักจูงหรือประสานเพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวคือ ภาวะผู้นำจะช่วยเชื่อมโยง ผูกสัมพันธ์ให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรในหน่วยงาน องค์กร ได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน การประเมินการปฏิบัติงาน ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญก็คือผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหาร ไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4) เป็นหลักยึดเหนี่ยวให้กับบุคลากรเมื่อหน่วยงานหรือองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะคับขัน กัดดัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงาน ต้องเผชิญกับสภาวะคับขัน ความกดดันหรือสภาวะความอยู่รอดภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบในการตัดสินใจ ความกล้าหาญเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่างๆ เพื่อให้หน่วยงาน รอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้า ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ทุกหน่วยงานหรือองค์กรไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการผู้อำนวยการหรือ CEO ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ บารมีและสามารถนำ หรือเป็น

แบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันโน้มน้าวให้บุคคลอื่นทำในสิ่งต่างๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่จะเกี่ยวข้องกับบุคคลและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้นๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่ส่งเสริมให้เกิดความเติบโตและการสร้างความเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การดำเนินงานในหน่วยงานองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่ผู้นำที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยมีปัญหาน้อยที่สุดหรือไม่มีปัญหาเลย บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะคาดการณ์และควบคุมความมีประสิทธิภาพในตัวของผู้นำ กระบวนการในการศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ระยะเวลาแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะเวลาต่อมาให้ความสนใจพฤติกรรมของผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนการในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไป โดยได้มีการผสมผสานแนวคิดแบบดั้งเดิมและสมัยใหม่ เกิดเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้น การแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการจึงแบ่งได้เป็น 4 กระบวนการ ดังนี้ (Lussier and Achua, 2001)

- 1) ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)
- 2) ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)
- 3) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)
- 4) ภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ซึ่งในแต่ละกระบวนการที่ค้น มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930-1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด งานวิจัยจะมุ่งหาคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวแปรทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่า ลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำ มีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ตาม ทฤษฎีลักษณะผู้นำได้แนวทางศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ใน

สมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra-Ordinary Abilities) จากการศึกษางานวิจัยที่รวบรวมได้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1920-1940 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะรวมถึงบุคลิกภาพบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย ทักษะทางสังคม และความสามารถทางสติปัญญา เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555)

Lunenburg & Ornstein (2014) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านศักยภาพ (Capacity) ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง
- 2) ด้านการประสบผลสำเร็จ (Achievement) ผู้ที่มีภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องมีผลงาน เชิงประจักษ์
- 3) มีความสำเร็จในการดำเนินการงานเป็นอย่างดี
- 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมจะเป็นที่มาของภาวะผู้นำที่ดี
- 5) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์กร หรือกลุ่มบุคคล
- 6) ด้านสถานภาพ (Status) ผู้ที่จะมีภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องมีสถานภาพที่มั่นคงและน่าเชื่อถือ

Stogdill (1974) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะ ทำให้ระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ เป็นผู้ที่ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ การศึกษาดี สถานะทางสังคมดี สติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ สติปัญญาสูง การตัดสินใจดี ทักษะในการสื่อสาร และการพูด บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ออกมาให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค มุ่งงาน และลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และเฉลียวฉลาด โดยลักษณะทางกายเป็นด้านร่างกาย ลักษณะกับงานเป็นด้านอารมณ์และจิตใจ ภูมิหลังทางสังคม และลักษณะทางสังคม เป็นด้านสังคม สติปัญญา เป็นด้านสติปัญญา และบุคลิกภาพเป็นด้านคุณธรรม

Stogditt (1974) สรุปว่า ลักษณะผู้นำที่ดี มีดังต่อไปนี้

- 1) ลักษณะทางกาย เป็นผู้ร่างกายแข็งแรง
 - 2) ภูมิหลังทางสังคม เป็นผู้ที่มีการศึกษา สถานะทางสังคมดี
 - 3) สถิติปัญญา เป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการสื่อสารและการพูด
 - 4) บุคลิกภาพ เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีที่สุด รับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน
 - 6) ลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่จะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม
- คุณลักษณะของผู้นำ 10 ประการ ที่พบเสมอในผู้นำที่มีประสิทธิผล (Stogditt, 1974)

- 1) มีความรับผิดชอบ
- 2) มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
- 3) มีความแข็งแรง
- 4) มีความพยายาม
- 5) รู้จักหลีกเลี่ยง
- 6) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 7) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 8) มีความสามารถจัดการกับความเครียด
- 9) มีอิทธิพล (Influence) ต่อคนอื่น
- 10) มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557) ได้กล่าวว่า ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณลักษณะ ต่อไปนี้

- 1) มีแรงขับสูง (Drive) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความพยายามสูงที่ต้องการจะให้งานบรรลุความสำเร็จ มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงการเจริญเติบโตขององค์กร
- 2) มีแรงจูงใจสูง (Leadership motivation) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้น แต่มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วย

3) มีความสัตย์ซื่อ (Integrity) หมายถึง ผู้ที่กระทำตามที่ได้พูดไว้ รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ

4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) หมายถึง ผู้ที่ทำงานท้าทายอย่างเต็มความสามารถ ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง

5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the business) หมายถึง ผู้นำมีความรู้ในเชิงธุรกิจ อุตสาหกรรม เทคโนโลยีต่างๆ ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ ชอบการเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กร

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำสามารถจำแนกได้คือ คุณลักษณะด้านร่างกาย ประกอบด้วย มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีบุคลิกภาพดีและแสดงออกที่เหมาะสม มีพลังและความทนทานของร่างกาย คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี ตื่นตัวอยู่เสมอ มีความเด็ดขาด มีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ กล้าเผชิญกับความยากลำบาก คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วย มีความสามารถเข้าสังคม เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ ความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ เชื่อถือและให้การยอมรับผู้อื่น มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง และมีอำนาจบารมีทางสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีความสามารถทางสติปัญญา มีไหวพริบ จินตนาการ สามารถในการวินิจฉัยสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด และคุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว อดทน อดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความมานะ และความเสียสละ

ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำในผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ มีลักษณะดังนี้ เป็นผู้มีพลังและทำงานด้วยความแข็งแกร่ง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เพียงพอที่จะยอมรับจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง มีความทะเยอทะยานและต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการอำนาจแต่ไม่ใช่เพื่อตัวเองแต่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้ พัฒนาตนเอง ซื่อสัตย์ ไม่ยอมท้อแท้โดยง่าย มีความเฉลียวฉลาด เข้าใจต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Setting) และมีความรอบรู้อย่างลึกซึ้ง (Extensive Specific Knowledge) เกี่ยวกับอุตสาหกรรม ธุรกิจ (Schemerhorn, 2005)

2) ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

เมื่อประมาณปี ค.ศ. 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่พยายามวิเคราะห์ความแตกต่างในพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล คือ มุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำที่พึงกระทำในการบริหารงาน (Lussier and Achua, 2001)

Lunenburg & onstein (2014) ได้กล่าวถึง การศึกษาภาวะผู้นำของไอโอวา คือ ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโอวาได้แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) จากผลที่มีต่อเจตคติ และประสิทธิผลของผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian leadership) ผู้นำเป็นผู้ชี้แนะอย่างมาก และไม่ยอมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำจะเป็นผู้จัดโครงสร้าง และจัดอันดับสถานการณ์ของงานเสร็จ สมบูรณ์ไว้ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้นำมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเต็มที่ตั้งแต่เริ่มต้นไปจนถึงงานเสร็จ

2) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) เป็นผู้นำส่งเสริมการตัดสินใจแบบกลุ่ม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับสภาพที่มีผลกระทบต่องาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

3) ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leadership) ผู้นำให้อิสระและเสรีภาพแก่กลุ่มทั้งหมดและปล่อยให้เป็นเรื่องของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแต่ละอย่างด้วยตนเอง

Derue & Welman (2013) แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) พฤติกรรมมุ่งคน (Employee center supervisors หรือ human relation oriented) ผู้นำจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกน้องมีความพอใจ มอบหมายงานให้กับลูกน้อง โดยพยายามเข้าถึงจิตใจของลูกน้อง และทำตัวเป็นผู้คอยช่วยเหลือ และให้ความสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2) พฤติกรรมมุ่งผลผลิต (Production center Supervisors หรือ taskoriented) ผู้นำจะวางแผนตัดสินใจ มอบหมายงาน กำกับ ควบคุมกิจกรรม และการกระทำของลูกน้องอย่างใกล้ชิด โดยเปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยมาก

Halpin & Winer (1957) (cited in Hoy & Miskel, 2013) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ ได้แก่

1) พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน (Initiating structure) คือ ผู้นำจัดโครงสร้างและขอบเขตงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

- (1) การมอบหมายงาน
- (2) การจัดทำมาตรฐานงาน
- (3) การประเมินการปฏิบัติงาน
- (4) การเสาะหาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาที่ดี

2) พฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน (Consideration) ผู้นำจะสนับสนุนและสนใจในความเป็นอยู่และสวัสดิการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ให้คำปรึกษา และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือนกัน

Reddin (1970) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ได้ผสมผสานแบบของพฤติกรรมผู้นำของ 2 มิติ (มิติมุ่งกิจสัมพันธ์ และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์) แล้วกำหนดออกเป็น 4 ด้าน คือ

1) แบบบูรณาการ (Integrated) เน้นความสนใจทั้งด้านกิจสัมพันธ์ และมิตรสัมพันธ์

2) แบบแบ่งแยก (Separated) ไม่เน้นด้านมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์

3) แบบอุทิศตน (Dedicated) เน้นความสนใจเฉพาะกิจสัมพันธ์โดยไม่คำนึงถึงด้านมิตรสัมพันธ์

4) แบบสัมพันธ์ภาพ (Related) เน้นความสนใจเฉพาะมิตรสัมพันธ์โดยไม่สนใจกิจสัมพันธ์ เรดดีน ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาขององค์กร ผู้บังคับบัญชา (ผู้นำ) เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา (พนักงานหรือผู้ตาม) สำหรับความหมายของภาวะผู้นำเกือบทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำ (Leader) พยายามจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) ในกลุ่มหรือบุคคลอื่นๆ เพื่อให้มีทัศนคติ พฤติกรรมและอื่นๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีตาข่ายการบริหารของ Blake & Mouton (1964) จาก มหาวิทยาลัยเทกซัส มีความเหมือน คือ มีการจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมที่มุ่งงาน และ พฤติกรรมที่มุ่งคน อธิบายได้ดังนี้

1) พฤติกรรมที่มุ่งงาน เป็นพฤติกรรมของผู้นำเน้นการจัดการองค์กร การมอบหมายงานและกิจกรรม การบริหารจัดการต่างๆ การกำหนดวิธีการทำงาน รวมทั้งกระบวนการทำงาน และมีการควบคุมบุคลากรอย่างเข้มงวดและใกล้ชิดให้การทำงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมาย

2) พฤติกรรมที่มุ่งคน ผู้นำจะเน้นการการสนับสนุนกระตุ้นผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้นำมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเคารพนับถือผู้ตามให้ความอบอุ่นห่วงใย

Likert (1967) ได้อธิบายแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำว่า

ระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (exploitative autocratic) ระบบนี้ ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างว่า ต้องทำอะไร ใครต้องทำ ต้องทำอย่างไร ทำที่ไหน และจะต้องให้เสร็จเมื่อไร ระดับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น ระหว่างผู้นำและผู้ตามจะมีต่ำ

ระบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา (benevolent autocratic) ระบบนี้ผู้นำยังเป็นคนตัดสินใจอยู่แต่ให้ผู้ตามมีอิสระบ้าง แบบพ่อปกครองลูก ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามยังคงต่ำอยู่

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (consultative) ระบบนี้ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จำหนัดเป้าหมายหรือตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้น ผู้นำระบบนี้ต้องการความเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดีมากกว่าการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตาม บรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative) ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจ ใกล้เคียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

3) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรม ได้พยายามค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล (Universal Theory) แต่ปรากฏว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ หรือหมายถึงว่าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบใดจะเป็นผลสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงเน้นที่ความสำคัญองค์ประกอบของสถานการณ์ และลักษณะนิสัยของผู้ตาม องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้นๆ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น (Lussier and Achua, 2001)

ภาวะผู้นำตามแบบจำลอง Fiedler (1967) ได้สร้างแบบจำลองสถานการณ์ 3 อย่าง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Leader member relations) หมายถึงระดับของการที่ผู้นำได้รับการสนับสนุน ความจงรักภักดี และศรัทธา มิติด้านนี้สำคัญที่สุดเพราะถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกดีก็จะทำให้สมาชิกช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้นำ

2) โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง ความชัดเจนเกี่ยวกับงานของผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) ความชัดเจนของเป้าหมาย (2) จำนวนวิธีที่ใช้ปฏิบัติงาน (3) ความเฉพาะเจาะจงในการแก้ปัญหา และ (4) ความสามารถในการตรวจสอบการตัดสินใจ

3) อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ (Position power) หมายถึง อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้นำจะสามารถให้รางวัลหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา

Hoy and Miskel (2005) ได้ศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำทางการศึกษาเพิ่มเติมจาก ฟิตเลอร์ (Fielders' Contingency Model) คือ คุณลักษณะพฤติกรรม สถานการณ์ และประสิทธิผล

ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวงจรชีวิต (A Life cycle theory of leadership) (Hersey & Blanchard, 1993) ให้ความหมายว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้นมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับ

ความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ผู้นำจะเปลี่ยนแบบไปตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา Hersey & Blanchard เชื่อว่าความสัมพันธ์ของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำขึ้น 4 แบบ ประกอบด้วย 1) แบบการมอบหมาย (Delegation) 2) แบบมีส่วนร่วม (Participating) 3) แบบการแนะ (Selling) และ 4) แบบสั่งการ (Telling)

ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย (Path goal theory) ของ House (1978) อธิบายว่าผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อเป้าหมายส่วนตัว และวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะพิจารณาจากสภาพทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลคือ ผู้นำที่ยอมรับความพึงพอใจ ยกระดับ เพิ่มพูนแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หลักสำคัญ คือ มุ่งให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกระตุ้น จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยวิธีวางแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้รับสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายต่างๆ ทั้งขององค์กร และของผู้นำไปพร้อมๆ กัน ทฤษฎีนี้ได้แยกแบบของผู้นำที่สำคัญออกเป็น 4 แบบ คือ

- 1) ผู้นำแบบเข้มงวด (Directive leadership)
- 2) ผู้นำแบบช่วยเหลือ (Supportive leadership)
- 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership)
- 4) ผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล (Achievement oriented leadership)

จากตัวแปร 2 ตัว คือ

- (1) ลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ฝ่าฝืนเพื่อบรรลุเป้าหมายงาน และความพอใจของตน
- (2) ความกดดันและความต้องการของสิ่งแวดล้อม ตัวแปรสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้สถานการณ์เป็นที่ชื่นชอบ ได้แก่
 - (2.1) หน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา
 - (2.2) อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการขององค์กร
 - (2.3) กลุ่มงาน

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย Robbins & Judge (2008) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำ จำเป็นต้องเป็นองค์ประกอบที่สมบูรณ์ ถ้าผลลัพธ์ผู้ตามทำให้มีสูงสุด สามารถทำนายได้ ดังนี้

- 1) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader) จะนำไปสู่ความพึงพอใจสูงสุด เมื่องานมีความคลุมเครือและเคร่งเครียดมากกว่า เมื่อพวกเขาต้องกำหนดโครงสร้างทำให้ดีด้วยตัวพวกเขาเอง ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader) ผลลัพธ์ในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงและความพึงพอใจ เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างของงาน

2) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) บุคลากรจะมีความพึงพอใจในรูปแบบการมีส่วนร่วม

3) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leader) จะเพิ่มความคาดหวังของบุคลากรที่สนับสนุนจะนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เมื่องานมีโครงสร้างที่คลุมเครือ

4) ทฤษฎีผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ในกลางปี ค.ศ. 1970 ได้มีการเปลี่ยนการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการ โดยได้เชื่อมทฤษฎีคุณลักษณะระหว่างทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม มีผู้วิจัยอธิบายว่าทำไมผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างมาก เพื่ออุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นว่าทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำอาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ผู้นำเชิง харิสม (Charismatic Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership) และผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นต้น (Lussier and Achua, 2001)

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่รวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ โดยทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิง харิสม (Charismatic Leadership) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และ 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

(1) ภาวะผู้นำเชิง харิสม (Charismatic Leadership) เป็นผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะตัว ผู้นำประเภทนี้มีความสำคัญต่อการเป็นหัวหน้าในสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์ ปณิธาน และเป็นศูนย์รวมศรัทธาของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติลักษณะพิเศษ (Charisma) ของผู้นำแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ผู้นำตามแบบของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิง харิสมจะใช้ภาวะผู้นำของตนเป็น 4 ชั้น (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555) คือ

(1.1) ผู้นำจะพัฒนาวิสัยทัศน์ใหม่ที่น่าสนใจและแตกต่างไปจากแนวความคิดเดิม

(1.2) ผู้นำจะพัฒนาฝึกฝนผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้จักคิดมีวิสัยทัศน์ และสามารถแก้ปัญหาด้วยตัวเองได้

(1.3) ผู้นำจะสร้างความเชื่อถือและเชื่อมั่นจากสมาชิกโดยแสดงคุณสมบัติต่างๆ เช่น ความรู้ ความชำนาญ ความสำเร็จ กล้าเสี่ยง และการกระทำที่ไม่ธรรมดา

(1.4) ผู้นำจะชี้ทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าถึงวิสัยทัศน์ โดยการใช้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยตนเอง

(2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำและผู้ตามต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้ซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้นำต้องการ ซึ่งผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ผู้นำจะบริหารงานโดยการแลกเปลี่ยนประโยชน์ เช่น ผู้ตามอาจทำตนเป็นคนประเภท “ครับผม” ไม่ออกความคิดเห็น ไม่ขัดแย้งไม่เห็นด้วย ทำงานตามแต่ที่ผู้นำจะสั่งเพื่อแลกกับความก้าวหน้าทางราชการ การแลกเปลี่ยนอาจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เช่น พยายามทำให้เห็นว่าทำงานหนักเพื่อแลกกับการได้เงินเดือน 2 ชั้น หรือแลกเปลี่ยนในสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น แลกเปลี่ยนการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง (Bargaining) มากที่สุด พินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2561) ลักษณะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีดังนี้

- (2.1) รู้ว่าผู้ตามต้องการอะไร และพยายามให้ผู้ตามได้รับสิ่งที่ต้องการ
- (2.2) แลกเปลี่ยนรางวัล และสัญญาว่าจะให้รางวัลถ้าผู้ตามพยายามในการทำงาน
- (2.3) ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของผู้ตามเท่าที่ผู้ตามยังคงทำงานได้สำเร็จ

Bass and Avolio (1990) ได้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี 2 องค์ประกอบ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และบริหารแบบวางแผน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1.1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) เกี่ยวข้องระหว่างผู้นำและผู้ตาม จะเน้นการแลกเปลี่ยน นั่นคือ ผู้นำให้รางวัลที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือได้ใช้ความพยายามพอสมควร เช่น ในระบบราชการนั้นเมื่อความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏก็รับไป 1 ชั้น เป็นต้น ผู้นำจะพยายามส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตาม เพื่อที่จะได้สามารถทำงานได้ตามข้อตกลง ผู้นำจะศึกษาความต้องการของผู้ตามแล้วประสานสัมพันธ์ ระหว่างการเสนอความต้องการของผู้ตามกับผลงานที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้น

(1.2) การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) เป็นการบริหารที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม (Status quo) ผู้นำไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว แต่จะเข้าไปแทรกแซงต่อเมื่อมีอะไรผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักเป็นทางลบ คือ ตำหนิให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ จะเข้าไปยุ่งก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉยแตกต่างจากการบริหารแบบตามสบาย (Laissez Faire) เพราะการบริหารงานแบบตามสบายนั้นจะปล่อยให้งานดำเนินไปตามยถากรรม เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็จะไม่ยุ่งเกี่ยว พยายามเอาตัวรอด ไม่ตัดสินใจ ไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่พยายามให้แรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะเข้าไปยุ่ง หากมีอะไรผิดพลาดหรือบกพร่อง

3) ภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (บารมี) ของ House (1978)

House (1978) ได้เสนอทฤษฎีที่ว่า ผู้นำเชิงบารมีมีพฤติกรรมว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้อง การยอมรับอย่างปราศจากคำถาม ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟัง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีมีระดับถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนสูง และมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำเชิงบารมี จะประกอบด้วย 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมั่นใจในตัวผู้นำ 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์เพื่อสร้างความผูกพันให้ผู้ตาม และ 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม 4) แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตามเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม

การศึกษาทฤษฎีของเฮาส์ เพิ่มเติมโดย Bass (1985) (Bass's Extension of Houses Theory) ได้เสนอว่า ผู้นำที่มีบารมีนั้นไม่ใช่มีแต่ในด้านความเชื่อมั่นใจตนเอง แต่จะเชื่อว่าตนเองมีความมุ่งหมายและแรงดลบันดาลใจเหนือคนอื่นธรรมดาทั่ว ๆ ไป ผู้ตามก็ไม่เพียงแต่ไว้ใจหรือยกย่องผู้นำเท่านั้น แต่ถึงขั้นบูชา และเคารพสักการะในตัวผู้นำว่า เป็นตัวแทนของผู้มีปัญหาหรือผู้เสียสละ ซึ่งถ้ามองในภาพรวมผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นกลไกในการกระตุ้นจิตวิทยาของกลุ่มให้มีการเคลื่อนไหว ทำให้กลุ่มยอมรับ เกิดความเชื่อ และสามารถสนองตอบต่ออารมณ์ และเหตุผลของคนในกลุ่มทุกๆ คน House (1978) ได้จำแนกลักษณะการสร้างภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้นำ เป็น 11 ด้าน คือ

- 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- 2) มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisive)
- 3) มีความมั่นใจในตนเอง (Show Self-confidence)
- 4) มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการ (Performance Oriented)
- 5) มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน (Role Clarification)
- 6) มีความมั่นใจในตัวผู้บังคับบัญชา (Follower Confidence)

- 7) การเป็นแรงบันดาลใจ (Inspiration)
- 8) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually stimulating)
- 9) มีความยุติธรรม (Fair)
- 10) ยึดถือหลักคุณธรรมและซื่อสัตย์ (Integrity)
- 11) มีมนุษยธรรม (Humane)

Lussier and Achua (2007) ได้ศึกษาลักษณะของกลุ่มผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย พบว่า ผู้นำแบบบารมีมีลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- 2) มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม (Superb communication skills)
- 3) มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีจริยธรรม (Self-Confidence and moral conviction)
- 4) มีความสามารถที่จะให้คนไว้วางใจ (Ability to inspire trust)
- 5) มีความกล้าที่จะเสี่ยง (High risk orientation)
- 6) มีการให้เห็นถึงพลังและการแสดงออกที่เข้มแข็ง (High energy and action orientation)
- 7) มีความสัมพันธ์กับอำนาจ (Relational power base)
- 8) มีการขัดแย้งภายในตนเองน้อยมาก (Minimum of internal conflict)
- 9) มีการเสริมพลังให้กับผู้อื่น (Empower others)
- 10) มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Promoting personality)

Howell & Costley (2001) เสนอถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมี ที่ผู้นำควรจะมีทั้งสิ้น 6 ประการ คือ

- 1) ทำให้เกิดแรงดลใจ
- 2) สร้างภาพลักษณ์และทำให้เกิดความประทับใจ
- 3) ใช้กรอบในการวางแนวทางให้กับลูกน้อง
- 4) เป็นตัวแบบพฤติกรรมสำหรับลูกน้องกับมีความหวังและความเชื่อมั่นสูง
- 5) นำเอาความเสี่ยงไปใช้เพื่อให้บรรลุผล
- 6) สนับสนุนภารกิจด้านศีลธรรมและวิสัยทัศน์

Conger and Kanungo (1987) ได้เสนอทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ บนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาของเขาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไม่มีความ

สามารถพิเศษ เขาได้สรุปข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leaders) ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1) วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ มีความกล้าในการปรับเปลี่ยน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้ตามจะรับได้แค่ไหนด้วย ผู้นำที่ขาดอำนาจจะมีทั่วไปมักจะทำได้แค่ให้ได้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้น จะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ ไม่มีนโยบาย หรือกลยุทธ์ที่ชัดเจน เป็นแผนงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามได้ อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็จะคิดว่าผู้นำเพี้ยนไปหรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

2) กล้าเสี่ยง (High personal risk) ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ จะเป็นบุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์กร และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกัน ความเชื่อใจในลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้ และลูกน้องก็จะเชื่อใจ ผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้องไม่ใช่เพื่อสิ่งของตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องของผู้นำก็คือ การเสี่ยงถึงขั้นยอมที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์ และมวลชนในองค์กรไปเพื่อความถูกต้องชอบธรรม

3) ใช้กลยุทธ์วิธีทุกรูปแบบ (Use of unconventional strategies) คือ ผู้นำที่จะใช้กลยุทธ์วิธีรูปแบบต่างๆ ไม่ติดยึดอยู่กับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากกว่าปกติก็ตามการปรับเปลี่ยน ยุทธวิธีเพื่อสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้นำชนิดนี้ ซึ่งผู้ตามจะสังเกตเห็นได้ชัดเจน ซึ่งค่อนข้างจะชื่นชอบ เพราะแสดงว่าได้มีความสนใจติดตามการปฏิบัติงาน รู้ถึงอุปสรรค และปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วทันการ และประการสุดท้าย การแสดงถึงความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานของผู้นำ

4) ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา (Accurate assessment of the situation) ผู้นำย่อมต้องมีข้อมูลต่างๆ เพื่อจะได้รู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุน หรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้นๆ ต้องเรียนรู้และมีทักษะในเรื่องความต้องการ ค่านิยมต่างๆ กับปัจจัยรอบด้านนี้จะทำให้การเสี่ยงนั้นประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้นำต้องประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัย ตลอดเวลา

5) เปลี่ยนความตติยคติของผู้ตาม (Follower disenchantment) โดยทั่วไปหลายคน คิดว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นที่ต้องการหรือเหมาะที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาที่วิกฤตแต่อย่างไร พบว่า เหตุการณ์วิกฤตไม่ใช่เงื่อนไขของความตติยคติ เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ โดยใช้กลยุทธ์วิธีต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ไม่ตติยคติหรือจำเจด้วยวิธีเดิม เมื่อผู้ตามได้เห็นผลที่เกิดจากการใช้วิธีการใหม่ที่ทำให้การ

ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าวิธีเก่าได้ ต่อไปผู้นำก็จะทำให้ผู้ตามไม่ติดขัดหรือวนเวียนอยู่กับการทำงานแบบเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มีการแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

6) สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) ผู้นำที่สื่อสารด้วยความมั่นใจ จะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถพิเศษมากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มีความชัดเจนความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่างๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยความโชคคดียของผู้นำไปทุกครั้ง หากขาดการสื่อสารที่เชื่อมั่น ความมั่นใจของผู้นำจะเป็นแบบอย่างของผู้ตาม ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ย่อมตั้งใจทำงานหนักเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นคือ เพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

7) ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จ ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แม้ว่าจะงานจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใดๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำสั่งการให้ลูกน้องช่วยกันหากกลยุทธ์ต่างๆ และช่วยกันทำงาน ลูกน้องจะพอใจที่ได้มีส่วนร่วม เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตามได้

4) ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bernard M. Bass (1997) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า กระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าความเข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำโดยเขาเห็นว่าความมีบารมี ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนอกเหนือจากบารมี (Charisma) คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมี (Charisma) เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ตาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา

เขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์การและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า 4I's (Four I's) ดังนี้คือ

- 1) การมีอิทธิพล (Idealized Influence or Charisma Leader : II Or CL)
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)
- 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel (2005) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) กำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น
- 3) จูงใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง
- 4) เปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้
- 5) เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงแก่ผู้ตามเพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบ

ที่มากขึ้น ในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้เสนอความคิดเห็นไว้ ดังนี้

Luthans (1998) (อ้างถึงใน วรรณวิสา ไชยลาแสง, 2551) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า

- 1) เปลี่ยนแปลงสถาบันจะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า
- 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข มีจุดยืนของตนเองกล้าเผชิญกับความจริง และกล้าเปิดเผยความจริง
- 3) เชื่อมมั่นในคนอื่นไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
- 4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน จะชี้้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้าง แรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ฝึกฝนในการเรียน และจะนึกถึงสิ่งที่ตนเคยทำ ผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียน จะพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน และปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่

7) มีวิสัยทัศน์เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวังมาทำให้เกิดเป็นความจริง

Lussier & Achua (2007) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า

- 1) มองตนเอง สามารถทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้
- 2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในสัญชาตญาณของตนเอง
- 3) กล้าเสี่ยงแต่ไม่ประมาท
- 4) มีจุดยืนและยึดมั่นในจรรยาบรรณขั้นพื้นฐาน อันจะเป็นตัวสะท้อนและบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของตนเอง

5) มีทักษะดีเยี่ยมในการแยกแยะได้อย่างชัดเจน และเชื่อมั่นในแนวคิดที่ว่า ไตร่ตรองอย่างถ่วงถ่วงก่อนลงมือปฏิบัติ

6) เชื่อมั่นในผู้ร่วมงาน และแสดงความเข้าอกเข้าใจต่อความต้องการของบุคคลเหล่านี้

จากการศึกษาหลักการแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย 4 ทฤษฎีหลักๆ ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีผู้นำสถานการณ์ และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ โดยเริ่มที่มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ นักวิจัยเริ่มศึกษาจากคุณลักษณะของผู้นำว่า ผู้นำที่ยิ่งใหญ่มีคุณลักษณะอย่างไร ในระหว่างปี ค.ศ. 1940 ความไม่พอใจกับวิธีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะได้ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจที่พฤติกรรมของผู้นำว่า ผู้นำทำอะไร และเขาทำอย่างไรจึงเกิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ต่อมาจากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยหลายๆ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ผู้นำ และไม่พบว่าการมีคุณลักษณะผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดในทุกสถานการณ์ จึงได้นำการศึกษาเรื่อง ทฤษฎีตามสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ หลังจากนั้นก็ได้มีทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบบารมี ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นการแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลาที่ได้รับความสนใจศึกษาในปัจจุบัน

2.3 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Adair (2007) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การกระตุ้น ส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

Arelano, Botfarine & Martin (2002) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ (inspire) อย่างมีเอกลักษณ์เพื่อช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน (complex) พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ

Basadur (2008) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นจะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอน จากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้ มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

Danner (2008) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความยืดหยุ่น (flexibility) และความไว้วางใจ (trust) ในกระบวนการวิธีการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง

Harris (2009) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร เพื่อมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ วิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่มีพัฒนาสมรรถนะและ ความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่ เพื่อได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้เกิดขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น โดยทั่วไปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่

Mungskasem (2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงบุคคลที่เป็นผู้นำในองค์กรหรือชุมชนนั้น มีความสามารถในการชี้แนะตนเองและผู้อื่นให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำตามแผนที่ตั้งไว้ มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากสมาชิกได้ มีมุมมองเชิงบวกที่ทำให้เกิดเป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ

Raelin (2003) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยรู้จักแบ่งปันอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มที่

Stoll and Temperley (2009) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆอย่างท้าทาย (Challenge) ที่สำคัญคนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร ให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่างๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา

มีมุมมองความคิดในเชิงบวกที่สามารถทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย Ash & Persal (2007) เชื่อที่ว่า ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมีได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Creative Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์มีมุมมองว่า ครู คือ ผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์ และบุคลากร การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leadership) จำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีม (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรจะเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์ และแปลความข้อมูล (Collecting, analyzing & interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นให้ครูสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ซึ่งภารกิจดังกล่าวนี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Ash & Persal (2007) ได้ให้หลักการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Formative leadership theory) 10 ประการ ได้แก่

1) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างห้วงผล (Productive thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top-down decision making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

2) ควรมุมมองครูว่า เป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียน เป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3) ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่า ครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ

4) ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจากให้ทุกคนทำตามคำสั่ง ไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของครู

5) ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำแต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value-added activities) ขึ้น

6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer-focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากร คือ ลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7) ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8) การเป็นผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักการนิเทศภายในแบบแวงเวียน (Managing by Wandering Around : MBWA) ไปยังหน่วยงานต่างๆ ทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียน เพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ เพื่อสร้างแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ แก่บุคคลขององค์กร

9) ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) ให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining status quo) ของโรงเรียน

Basadur (2008) ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด และแก้ไขปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า

กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่

Dubrin (2010) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีคุณลักษณะ ดังนี้

1) มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็น ปัญหา ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วยความรู้จึงเป็นตัวสร้าง หรือเป็นกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมมีความคิด ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2) มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสามารถแต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนที่ฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มั่นใจ ยากรู้ยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ เป็นต้น

3) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากเกินไปจนไม่สนใจคนรอบข้าง สามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวตื้อยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้ง และความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสน เสมอเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้า พบว่า คุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ (1) ยึดถือความถูกต้อง (2) ยากรู้ยากเห็น (3) มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค (4) เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้น ทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่า พวกตนมีบางสิ่งที่ซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4) พฤติกรรมที่ทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social habits and upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ให้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้น ทำให้พวกเขากลายเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิดแสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองเป็นอย่างมาก ฉะนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัว และสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

Harris (2009) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อ Creative Leadership Developing future leaders กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (result) ที่ได้ อาจจะไม่ใช้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่ายๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคล (Connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น (leadership without ego) โดยทั่วไปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ๆ ขององค์กร และความท้าทาย (challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (status quo)

Sternberg (2006) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การตัดสินใจในกรณีต่างๆ นั้นจะต้องเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ 2) ผ่านการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน 3) มีการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และ 4) ต้องเป็นไปด้วยความเฉลียวฉลาดและมีชั้นเชิง

ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีโพธิ์โรจน์ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่น ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ

บุญนาถ ทับทิมไทย (2557) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะภายในและลักษณะภายนอกของผู้บริหาร ที่แสดงถึงความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทั้งการติดต่อประสานงาน ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

2.3.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ Sousa

Sousa (2003) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ The leadership brain ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ด้านสติปัญญา (intelligence)
- (2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- (3) ด้านแรงจูงใจ (Motivation)
- (4) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving)

2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ Guntern

Guntern (2004) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ หัวข้อ The Challenge of Creative Leadership สรุปสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะอยู่ในบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้

- (1) ด้านแรงบันดาลใจ (inspiring)
- (2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- (3) ด้านความน่าเชื่อถือ (credibility)
- (4) ด้านสติปัญญา (intelligent)

3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ Parker and Begnaud

Parker and Begnaud (2004) ได้อธิบายทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อว่า Developing creative leadership ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- (2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- (3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

4) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ Patu and Horth

Patu and Horth (2005) ได้อธิบายถึงมิติและสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในหัวข้อ Leading Creatively : The art of making sense ใน Ivey business journal ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ด้านการให้ความสนใจ (Paying attention)
- (2) ด้านบุคลิกภาพ (Personalizing)

- (3) ด้านจินตนาการ (Imagine)
- (4) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท (Serious play)
- (5) ด้านการให้ความร่วมมือ (Collaborative Inquiry)
- (6) ด้านการสร้างจิตสำนึก (Crafting)

5) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ Casse and Claudel

Casse and Claudel (2007) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในหนังสือ Philosophy for Creative Leadership ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- (2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 6) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ Danner

Danner (2008) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า Creative leadership in art education: Perspectives of an art educator ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง และเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ คือ Ohio University ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

- (1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- (2) ด้านความไว้วางใจ (Trust)
- 7) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ Stol and Temperley

Stol and Temperley (2009) ได้อธิบาย องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ในบทความ ในหัวข้อชื่อ Creative leadership : a challenge of our times ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- (2) ด้านการคิดแบบไตร่ตรอง (Thought pattern)

8) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ Harris

Harris (2009) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ในบทความ ในหัวข้อ Creative Leadership : developing future leaders ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) -
- (2) ด้านความท้าทาย (Challenging)

9) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ Delic

Delic (2010) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย

- (1) ด้านจินตนาการ (imagination)
- (2) ด้านการคิดค้นสิ่งใหม่ (inventive)

10) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ Ubben, Hugher & Norris

Ubben, Hugher & Norris (2010) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหนังสือ The Principal : Creative Leadership for Excellence in School ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

- (1) ด้านวิสัยทัศน์ (vision)
- (2) ด้านวัฒนธรรมเชิงบวก (positive culture)
- (3) ด้านการบริหารจัดการ (managing)
- (4) ด้านปฏิสัมพันธ์ (interacting)

11) พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบในด้านต่างๆ ดังนี้

(1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ Baker (1992) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์การ พลังจะนำไปสู่การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำงานที่ขององค์การราบรื่น เป็นไปในทางเดียวกับทั้งองค์การ การสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกัน มองเห็นแนวทางความเป็นไปได้และมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถเพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน (Bennis and Naus, 1985)

(2) ด้านการสร้างบารมี การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้ (Yukl, 1998) บารมีของผู้นำจะประกอบด้วย คุณลักษณะพิเศษคือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องหา เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมี

ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่นและมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(3) ด้านการคำนึงถึงเอกบุบุคคล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการ และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลา จึงจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดียิ่งขึ้น

(4) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความและการประเมินผลผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเขา อย่างเช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

(5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลง ความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำโดย 1) สร้างความมั่นใจ 2) สร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าจะทำอะไรที่เขากำหนดนั้นทำไปเพื่ออะไร 3) สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากแนวความคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

	Sousa (2003)	Gunter (2004)	Parker & Begnaud (2004)	Palus & Harth (2005)	Casse & Claudel (2007)	Danner (2008)	Stol and Temperley, 2009	Alma Harris (2009)	Delich (2010)	Ubben, Hugher & Norris (2010)	พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ (2560)	ความถี่
1. จินตนาการ				x	x		x		x			4
2. ความยืดหยุ่น	x		x		x	x		x				5
3. วิสัยทัศน์		x	x							x	x	4
4. สติปัญญา	x	x										2
5. ความไว้วางใจ						x						1
6. แรغبันตลใจ		x									x	2
7. การแก้ปัญหา	x		x									2
8. ความท้าทาย								x				1
9. การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ									x			1
10. สร้างบารมี											x	1
11. คำนึงถึงเอกบุคคล											x	1
12. บริหารจัดการ										x		1
13. ปฏิสัมพันธ์										x		1
14. วัฒนธรรมเชิงบวก										x		1
15. นำเชื่อถือ		x										1
16. การให้ความสนใจ				x								1
17. บุคลิกภาพ				x								1
18. มุ่งมั่นทุ่มเท				x								1
19. ให้ความร่วมมือ				x								1
20. สร้างจิตสำนึก				x								1
21. คิดแบบไตร่ตรอง							x					1
22. แรغبุงใจ	x											1
23. การกระตุ้นใช้ปัญญา											x	1
	4	4	3	6	2	2	2	2	2	4	5	

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางด้าน

การศึกษา ดังนี้ ได้แก่ Sousa (2003); Guntern (2004); Parker & Begnaud (2004); Palus Harth (2005); Casse & Claudel (2007); Danner (2008); Alma Harris (2009); Delich (2010); Ubben, Hugher & Norris (2010); เตือนใจ สุนกุล และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป จึงได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 4) สติปัญญา (Intelligent)
- 5) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
- 6) การแก้ปัญหา (Problem solving)

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)

Good (1973) ให้ความหมายว่า จินตนาการ หมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต ส่วนตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการมีดังต่อไปนี้

(1) มีอารมณ์ขัน (humor) นับว่าเป็นตัวบ่งชี้ ที่สำคัญของการมีจินตนาการ การมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระนำไปสู่การมีจินตนาการที่สร้างสรรค์

(2) มีสติปัญญา (intellect gent) การมีสติปัญญาเป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดา นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

Isaksen; Dorval & Treffinger (2011) ให้คำนิยามไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง มุมมอง (Attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง โดยประกอบไปด้วยความคิดใหม่ๆ (New ideas) แนวทางใหม่ๆ (New Solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ๆ (New Action)

Sousa (2003) ได้ให้ความหมายว่า จินตนาการ หมายถึง ภาพที่ผ่านการประมวลการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (Decision making and Problem solving) และตัวบ่งชี้ของจินตนาการ คือ

- (1) การตัดสินใจ (Decision) และ
- (2) การคิดไตร่ตรอง (Thoughts)

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ได้ให้ความหมายว่า จินตนาการ หมายถึง ความเชื่อความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผลโดยบุคคลที่มีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้คือ มี

ความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
สรุปได้ว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา ความเชื่อใน
ความสามารถของผู้ร่วมงาน ใช้ประสบการณ์ความรู้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์
สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผลสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุน
ความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ทুমเทให้การทำงานตามเป้าหมายของ
สถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จนนำไปสู่การ
ตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร
จัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

Bennis (2002) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีการปรับตัวและใช้อำนาจอย่างละมุนละม่อม
มีการกระจายอำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น

Dubrin (2010) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง
เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้
และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนด
ตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้าง
รับความคิดใหม่ๆ

Greenberg and Baron (1995) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การที่
ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตาม
และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ แนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะจะมุ่งเน้นที่การแสวงหา หรือ
อธิบายลักษณะของผู้นำ ซึ่งลักษณะของผู้นำที่นำเสนอโดย นักวิชาการต่างๆ จะไม่แตกต่างกันมากนัก
สิ่งที่เป็นข้อพิจารณาของแนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ ก็คือ คุณลักษณะเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับ
การประสบความสำเร็จของผู้นำเพียงไร และคุณลักษณะหลายประการ เช่น รูปร่างหน้าตา ลักษณะท่าทาง
ที่มีการถ่ายทอดทางพันธุกรรม

Guilford (1959) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการ
คิดหาคำตอบได้หลายประเภท เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความ
ยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมต่างๆ นำไปสู่การ
พัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

Lussier and Achua (2001) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการ
ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

Melissa Mulin (2011) ได้กล่าวว่า ความคิดยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ คนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะสามารถคิดได้หลายรูปแบบแต่จะเลือกแนวทางเดียวมาใช้

Sousa (2003) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น คือ ความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

บุญนาค ทับทิมไทย (2557) สรุปความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวและความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างมีอิสระและหลากหลายไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย)

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การปรับเปลี่ยนความคิดแผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ได้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

Bennis and Nanus (1985) ได้ศึกษาพฤติกรรมมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจ และกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกและมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินวิสัยทัศน์

Kotter (1996) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่าทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้นสามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีบุคคลจำนวนมากก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว

Conger and Kanungo (1987) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่ใช่แต่เพียงจะทำการต่างๆ ให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยนซึ่งก็จะขึ้นอยู่กับว่าผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วย ผู้นำที่ขาดอำนาจจะมีทั่วไปมักจะทำได้แค่อยู่ในตำแหน่งเท่านั้น จะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอ เป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ อยากรู้ก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็จะคิดว่าผู้นำเพี้ยนไป หรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

Phillips (1997) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและทำให้เป็นนโยบาย ต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้

Rock (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Visioning) ผู้บริหารโรงเรียนรู้ว่าจะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดใดในอนาคต การกำหนดแผนที่ (mapping) การเดินทาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดและการสร้างแผนที่การเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการ การเดินทาง (journeying) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียนเดินทางไปด้วยกัน ความเต็มใจ การเรียนรู้ (learning) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกัน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงการเป็นที่ปรึกษา (mentoring) การนำ (Leading) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และค่านิยม (valuing) การยึดถือค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหาร สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี

(role model) Russell (2001) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ จินตนาการและภาพในอนาคตที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

Westley & Mintzberg (1989) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการที่มีขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างภาพลักษณ์ (image) นั่นคือ วิสัยทัศน์ หลังจากนั้นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) แล้วให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (empowered) เพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบไปด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การมอบอำนาจ (empowerment) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) และการยึดมั่นในอุดมการณ์ (idealized)

บุญนาค ทับทิมไทย (2557) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกถึงการวางแผนงาน การมีแนวทางการดำเนินงานสู่เป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถ ำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต สามารถทำให้ทุกคนมองเห็นและใฝ่ฝันในจุดมุ่งหมายเดียวกัน และสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในอดีตมาปรับปรุงอนาคตได้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) ให้ความหมายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารให้รู้ว่าอนาคตสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด และมองเห็นภาพการปฏิบัติงานในอนาคต สามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรมองไปในทิศทางอันเดียวกัน มีเป้าหมายหลักร่วมกัน และเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็กคิตน้อย ไม่มีอคติ โดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูประบวนทัศน์ วิธีการ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่

เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านในสถานศึกษา ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

4) ด้านสติปัญญา (Intelligent)

Spearman (1988) ผู้ตั้งทฤษฎี 2 องค์ประกอบ ซึ่งสรุปว่าสติปัญญา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบทั่วไป (General factor หรือ g Factor) คือความสามารถพื้นฐานการกระทำต่างๆ ที่ทุกคนต้องมี 2) องค์ประกอบเฉพาะ (Specific factor หรือ s Factor) คือความสามารถเฉพาะที่แต่ละคนมีแตกต่างกันออกไป หรือเรียกว่า ความถนัดหรือพรสวรรค์

Thurstone (1995) เจ้าของทฤษฎีหลายองค์ประกอบ แยกองค์ประกอบของสติปัญญามนุษย์ออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความเข้าใจในภาษา (Verbal comprehension)
- 2) ด้านความคล่องแคล่วในการใช้ถ้อยคำ (Word fluency)
- 3) ด้านตัวเลข การคิดคำนวณทางคณิตศาสตร์ (Number)
- 4) ด้านมิติสัมพันธ์ การรับรู้รูปทรง ระยะ พื้นที่ ทิศทาง (spatial)
- 5) ด้านความจำ (Memory)
- 6) ด้านความรวดเร็วในการรับรู้ (Perceptual speed)
- 7) ด้านการให้เหตุผล (Reasoning)

Sternberg (1985) ผู้คิดทฤษฎีสามสร เสนอว่าองค์ประกอบของสติปัญญามี 3 องค์ประกอบอธิบายเป็น 3 ทฤษฎีย่อย ดังนี้

1) ทฤษฎีย่อยด้านสิ่งแวดล้อม (Contextual subtheory) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการเลือกสิ่งแวดล้อม ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการปรับแต่งสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับสภาพของตน

2) ทฤษฎีย่อยด้านประสบการณ์ (Experiential subtheory) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาแปลกใหม่ และความคล่องแคล่วในการจัดลำดับขั้นตอนต่างๆ

3) ทฤษฎีย่อยด้านกระบวนการคิด (Componential subtheory) เป็นความสามารถทางสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการรู้ความคิดของตนเอง การปฏิบัติตามความคิด และด้านการแสวงหาความรู้

Gardner (1998) เสนอทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple intelligences) ซึ่งสรุปว่า สติปัญญาประกอบไปด้วย ความสามารถที่แสดงออกในรูปของทักษะ 7 ด้าน ได้แก่

- 1) สติปัญญาด้านดนตรี (Music intelligence)
- 2) สติปัญญาด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย (Bodily kinesthetic intelligence)
- 3) สติปัญญาด้านการใช้เหตุผลเชิงคณิตศาสตร์ (Logical-mathematical intelligence)
- 4) สติปัญญาด้านภาษา (Linguistic intelligence)
- 5) สติปัญญาด้านมิติสัมพันธ์ (Spatial intelligence)
- 6) สติปัญญาด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น (Interpersonal intelligence)
- 7) สติปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง (Intrapersonal intelligence)

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อสติปัญญา

1) พันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดลักษณะทางสายพันธ์จากบรรพบุรุษไปยังลูกหลาน ซึ่งพิจารณาได้จาก ระดับของสติปัญญา เพศ วัย และเชื้อชาติ

2) สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสติปัญญานั้น เริ่มตั้งแต่การปฏิสนธิ จนถึงการเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ สิ่งแวดล้อมที่สำคัญได้แก่ ความพร้อมในการตั้งครรรค์ อาหาร โรคภัยไข้เจ็บ การประสบอุบัติเหตุ การอบรมเลี้ยงดู ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว การจัดสิ่งแวดล้อมหรือเงื่อนไขในการเรียนรู้ การวัดสติปัญญา

การวัดสติปัญญา เป็นการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดสติปัญญาว่าอยู่ในระดับใด ประเภทของแบบทดสอบจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะการใช้ ได้แก่

1) แบบทดสอบรายบุคคล ที่นิยมใช้กันในประเทศไทย ได้แก่

(1.1) แบบทดสอบสติปัญญาของสแตนฟอร์ด-เบนท์ (Stanford-Binet intelligence scale) ใช้วัดเพื่อแยกเด็กที่มีปัญหาด้านสติปัญญาออกจากเด็กปกติ แบบทดสอบประกอบด้วยแบบทดสอบชุดย่อย ๆ ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ (Judgment) การหาเหตุผล (Reasoning) และความเข้าใจ (Comprehension)

(1.2) แบบทดสอบสติปัญญาของเวคสเลอร์ (Wechsler scales) ใช้วัดระดับสติปัญญาของบุคคลในวัยต่างๆ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ชุด ได้แก่

(1.2.1) Wechsler preschool and primary scale of intelligence ใช้กับเด็กอายุ 4 – 6 ปี

(1.2.2) Wechsler intelligence scale for children-revise (WISC-R) ใช้ทดสอบเด็กอายุ 6 – 16 ปี

(1.2.3) Wechsler adult intelligent scale (WAIS) ใช้ทดสอบบุคคลอายุ 16 – 75 ปี

2) แบบทดสอบแบบกลุ่ม ใช้ในการทดสอบพร้อมกันเป็นกลุ่มที่ใช้ในประเทศไทยจะเป็นแบบทดสอบเขาวัวปัญญาวัฒนธรรมเสมอภาค เพราะใช้ได้กับบุคคลทุกชาติ ทุกภาษาและทุกวัฒนธรรม เป็นแบบทดสอบที่ไม่ใช้ภาษาถ้อยคำได้แก่ แบบทดสอบโปรเจกทีฟเมตริกส์ของ Raven

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ด้านสติปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดแบบต่างๆ มีความเข้าใจทักษะด้านการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยี สามารถปรับตัวแก้ปัญหา มีความรู้ทางจิตวิทยา มีความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิผล มีไหวพริบบริภูมิในการตัดสินใจโดยใช้หลักการและเหตุผล

5) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)

Bass and Avolio (1994) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม โดยการสร้างความหวังที่ผู้นำต้องการ ผู้นำจะแสดงจะอุทิศตนเพื่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนเองเพื่อเป้าหมาย การสร้างแรงบันดาลใจนี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการปัญหาที่เผชิญได้ การกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Stephen R. Covey (2004) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดหางานในแต่ละส่วนผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก มันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ

Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio (2006) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายในการให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะ

สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

ทิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถในการจุดประกายโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ด้านแรงบันดาลใจ หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน มีความรู้ ความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จของสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีความเชื่อมั่น ความเชื่อในเหตุผลว่าจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้ด้วยความภาคภูมิใจ

6) การแก้ปัญหา (Problem solving)

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556) การคิดแก้ปัญหา เป็นกระบวนการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างพินิจพิเคราะห์สิ่งต่างๆ ที่เป็นประเด็นสำคัญของเรื่องหรือสิ่งต่างๆ ที่คอยก่อกวน สร้างความรำคาญ สร้างความยุ่งยากสับสน และความวิตกกังวล และพยายามหาหนทางคลี่คลายสิ่งเหล่านั้นให้ปรากฏ และหาหนทางขจัดปิดเป่าสิ่งที่เป็นปัญหาก่อความรำคาญ ความวิตกกังวล ความยุ่งยากสับสนให้หมดไป

วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์ (2554) การแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ในการขจัดอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

Santrack (2003) การคิดแก้ปัญหาเป็นความพยายามในการค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่จะทำให้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย เมื่อเป้าหมายนั้นไม่สามารถได้มาโดยง่าย

Kowalski and Westen (2009) การคิดแก้ปัญหาเป็นกระบวนการแปลงสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเคลื่อนย้ายจากสภาพปัจจุบันซึ่งเป็นสถานะที่ไม่น่าพอใจ (สถานะเริ่มต้น) ไปยังสถานะที่ทำให้ปัญหาได้รับการแก้ไข (สถานะตามเป้าหมาย) โดยใช้การปฏิบัติต่างๆ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการหรือขั้นตอนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความรู้ ประสบการณ์ คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือสร้างความรำคาญความยุ่งยากที่เกิดขึ้นหรือไม่พึงประสงค์เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการมีเหตุผลและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ สามารถใช้กระบวนการแปลงสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พยายามค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่จะทำให้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย และทบทวนไตร่ตรองในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

2.4 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

2.4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการ ถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการ ทั้งนี้เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษาก็คือ การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา คือ งานวิชาการของโรงเรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2553) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการบริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น เปรียบเหมือนเส้นเลือดใหญ่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่สามารถทำให้งานวิชาการเกิดพลวัตอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลและคุณภาพของการศึกษาอย่างต่อเนื่องต่อไป

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2553) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จันทรานี สงวนนาม (2553) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งส่วนการบริหารงานด้านอื่นๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการต่อเนื่องของการจัดการศึกษาอยู่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

ซึ่งงานวิชาการเป็นภารกิจที่ต้องทำ ส่วนการบริหารงานวิชาการเป็นกิจกรรมการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Forest and Kinser (2002) ให้ความหมายการบริหารวิชาการว่า เป็นงานที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร และการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรการสอนและการจัดการเรียนรู้

Fry, Ketteridge and Marshall (2009) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานที่กำกับติดตามซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการเรียนการสอน การทำงานวิจัย การนิเทศติดตาม การบริหารงานวิชาการและการจัดการ ตลอดจนการรักษาความเป็นมืออาชีพทางด้านการจัดการเรียนการสอน

Vick, Furlong and Heiberger (2008) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง การวางแผนงานที่ต้องรับผิดชอบ ในการติดตามงานที่เกี่ยวกับวิชาการทั้งหมด ซึ่งเป็นภาระงานที่ใหญ่กว่างานบริหารทั่ว ๆ ไป และเป็นสิ่งที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

สรุปการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือสนับสนุน และแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนสอน ให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดี และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2.4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานสำคัญและเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียน เพราะงานวิชาการช่วยพัฒนาสติปัญญา ความนึกคิดของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมีคุณค่าในสังคม จุดมุ่งหมายของงานวิชาการอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรม และคุณสมบัติที่ต้องการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้สรุปไว้ว่า งานด้านวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนอื่นๆ เป็นงานที่มาสสนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพ ดังนั้นงานวิชาการจึงมิใช่เพียงแต่ให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้ ทำเลขเก่งเท่านั้น แต่ความหมายรวมถึงการดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

Smit and Others (1966) (อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงานและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษางานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดย แยกงานออกเป็น 2 ประเภท พบว่า

- | | |
|------------------------------------|------------------|
| 1) การบริหารวิชาการ | คิดเป็นร้อยละ 40 |
| 2) งานบริหารงานบุคลากร | คิดเป็นร้อยละ 20 |
| 3) งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา | คิดเป็นร้อยละ 20 |
| 4) งานบริหารการเงิน | คิดเป็นร้อยละ 5 |
| 5) งานบริหารงานอาคารสถานที่ | คิดเป็นร้อยละ 5 |
| 6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน | คิดเป็นร้อยละ 5 |
| 7) งานบริหารทั่วไป | คิดเป็นร้อยละ 5 |

โดยสรุปแล้ว งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญมาก เพราะเป็นงานหลักเป็นหัวใจของกิจกรรมทุกชนิดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การเรียนการสอนจะไม่เกิดขึ้นหากไม่มีงานวิชาการมาตรฐานของโรงเรียนไม่ได้เน้นเพียงด้านบริเวณอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สอยต่างๆ เท่านั้น แต่ยังมีงานอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิชาการ ซึ่งผู้บริหารต้องปฏิบัติเป็นภารกิจหลัก

2.4.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการที่ผู้บริหารต้องจัดทำได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดและประเมินผลการเรียน งานทะเบียนนักเรียน ไม่ว่ากิจกรรมใดที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอน และทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพถือว่างานนั้น เป็นงานในขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานด้านวิชาการครอบคลุมกิจกรรมในทุกด้านวิชาการอย่างลึกซึ้งในขอบข่ายของงานวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการครอบคลุมกิจกรรมในทุกด้านที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ขอบข่ายของงานวิชาการจึงกว้างและครอบคลุมงานหลายด้าน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 ได้บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการมีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารทั่วไปยัง คณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จึงมีการออกกฎกระทรวงเรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 กล่าวถึงขอบข่ายด้านวิชาการไว้ 17 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ดังนั้น จะเห็นได้ว่างานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้านอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้านซึ่ง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์การบริหารงานวิชาการของนักวิชาการ ประกอบด้วย กุลชรี พิภุลเกษม (2551); กระจินธุ์ ตงฉิน (2552); เอมิกา โตฉ่ำ (2552); โสภา วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553); ณปภัช รุ่งโรจน์ (2553); ดอกฝ้าย ทศน์เกตุ (2553); อุณากรรณ สอนมมะม่วง (2553); อำนวย มีสมทรัพย์ (2553); ศิริวรรณ รัตนการณจิต (2554); พจนารถ เจริญจิตร (2554) และ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) โดยการใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป จึงได้การบริหารงานวิชาการที่มีสภาพคล้ายคลึงกัน จำนวน 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 5) การนิเทศการศึกษา
- 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากแนวความคิดองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการของนักวิชาการแหล่งต่างๆ
ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้
ดังแสดงในตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ

	กระทรวงศึกษา(2550)	กุดพีร์ พิภพแถม(2551)	กระสิษฐ์ ดงเงิน(2552)	เอมีกา โตธา (2552)	โสภา วงษ์นาคเพ็ชร(2553)	ณปภัช รุ่งโรจน์(2553)	ดอกฝ้าย ทัดเนกตุ(2553)	อุณากรณ สวณมะม่วง(2553)	อำนาจ มีสมทรัพย์(2553)	ศิริวรรณ รัตนการุณจิต(2554)	พจนารถ เข็มมจิตร์(2554)	ความถี่
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	×											1
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	×								×			2
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	×						×	×	×	×		5
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×		10
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	×	×	×	×	×	×					×	7
6. การวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	×	×	×	×	×	×	×	×		×		9
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา	×	×	×	×	×	×					×	7
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	×	×	×	×	×	×						6
9. การนิเทศการศึกษา	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×		10
10. การแนะแนว	×	×	×	×	×							6
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	×	×	×	×	×	×			×	×	×	9
12. การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ	×	×	×	×	×	×						6
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาอื่น	×	×	×	×	×	×						6
14. การส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	×	×	×	×	×	×						6
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	×	×	×	×	×	×						6
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	×											1
17. การพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา	×					×	×	×	×	×	×	7
	17	12	12	12	12	12	5	6	6	6	4	

จากการสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการของนักวิชาการ ประกอบด้วย กุลฑรี พิกุลแก้ว (2551); กระสินธุ์ ตงฉิน (2552); เอมิกา โตฉ่า (2552); โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553); ณปภัช รุ่งโรจน์ (2553); ดอกฝ้าย ทศน์เกตุ (2553); อุณาภรณ์ สวนมะม่วง (2553); อำนวย มีสมทรัพย์ (2553); ศิริวรรณ รัตนการุณจิต (2554); พจนารถ เจียมจิตร (2554) และ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) โดยใช้ การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จึงได้การบริหารงานวิชาการที่มีสภาพคล้ายคลึงกัน จำนวน 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 5) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา
- 7) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้ทุกองค์ประกอบของหลักสูตร ไม่ว่าจะเป็น เนื้อหาสาระที่สอน กิจกรรมการเรียนรู้ ชิ้นงาน/ภาระงาน ที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติ เกณฑ์การวัดประเมินผล ต้องเชื่อมโยงสะท้อนสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนในมาตรฐานการเรียนรู้ ดังนั้น ในการออกแบบหลักสูตร การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ผู้เกี่ยวข้องและครูผู้สอนต้องวิเคราะห์ คำสำคัญ (Key word) ว่า มาตรฐานและตัวชี้วัดนั้นระบุว่านักเรียนควรรู้อะไร และทำอะไรได้ หรือต้องการให้ผู้เรียนมีเจตคติ ค่านิยมอะไร ข้อมูลจากการวิเคราะห์นี้จะป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนด องค์ประกอบอื่นๆ ของหลักสูตร สถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนต่อไป ซึ่งต้องเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กับบริบททางสังคมของ ชุมชนในท้องถิ่นเช่นกัน ก่อนที่จะกล่าวถึงบริบททางสังคม ของชุมชนในท้องถิ่นที่มีความสำคัญเป็น อย่างไรกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้น การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีกระบวนการอย่างไร ขอบเขตเนื้อหาอยู่ตรงไหน เพื่อให้ผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนได้ตามเป้าหมายและ เกิดมาตรฐานการเรียนรู้ต่อไป

จากความสัมพันธ์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ดังแผนภูมินั้น โรงเรียนต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่เป็นกระบวนการที่ต้อง

อาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ อาทิ ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยทั่วไปนั้นจะมีการดำเนินการในระดับสถานศึกษา โดยให้โรงเรียนดำเนินการโดยองค์คณะบุคคลต่างๆ ในระดับสถานศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหาร หลักสูตรและวิชาการ เพื่อพิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบการวัดและประเมินผล รวมทั้งพิจารณาเกี่ยวกับแบบบันทึกและรายงานผลการเรียน ซึ่ง ต้องใช้ร่วมกันในสถานศึกษานั้นๆ ส่วนดำเนินการในระดับชั้นเรียน คือ ให้โรงเรียนดำเนินการโดย ครูผู้สอนแต่ละคน ในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่ครูผู้สอนรายวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกัน อาจพิจารณาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่แตกต่างกันได้ เพราะผู้เรียนที่ครูแต่ละคนรับผิดชอบนั้น อาจมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น กิจกรรมการเรียนรู้หรืองานที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติสื่อการสอน หรือวิธีการวัดและประเมินผล อาจต้องปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

สำหรับขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยทั่วไปนั้นดำเนินการโดย คณะกรรมการหรือคณะทำงาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการโดยสังเขป ดังนี้ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551)

1) แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน โดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และ วิชาการของสถานศึกษา ควรประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องจากหลายภาคส่วน เช่น ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนชุมชน เป็นต้น

2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ โดยโรงเรียนต้องสังเกตว่ามีแหล่งข้อมูลสำคัญมากมายที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อาทิเช่น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรอบหลักสูตรท้องถิ่น ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหา จุดเน้น ความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ตลอดจนความต้องการของผู้เรียน

3) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้โรงเรียนพิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา (เวลาเรียน รายวิชาพื้นฐานเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน) คำอธิบายรายวิชา และเกณฑ์การจบหลักสูตร พร้อมกันนี้สถานศึกษาจะต้องทำระเบียบการวัดประเมินผลเพื่อใช้ควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษา

4) คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยโรงเรียน นำเสนอร่างเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา และระเบียบการวัดประเมินผล ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการก็ให้โรงเรียนนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพิจารณาปรับปรุงร่างหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น ก่อนการอนุมัติใช้หลักสูตร

5) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยที่ครูผู้สอนนำหลักสูตรสถานศึกษาไป กำหนดโครงสร้างรายวิชาและทำการออกแบบหน่วยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย

6) การติดตามผลการใช้หลักสูตร โรงเรียนต้องดำเนินการติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ เพื่อนำผลจากการติดตามมาใช้เป็นข้อมูลพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ชุมชนภาคีเครือข่าย โดยยึดหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นฐานเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัด อำเภอ ชุมชน ให้เป็นไปตามปรัชญาพื้นฐานของการศึกษานอกโรงเรียน “คิด เป็น” และ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการพัฒนาระดับ จังหวัด อำเภอ และชุมชน เพื่อ กำหนดทิศทาง และบ่งชี้ให้เห็นอัตลักษณ์ของการพัฒนากำลังคนของ จังหวัด อำเภอ ชุมชน นำไปสู่การ จัดทำแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสม กระทรวงศึกษาธิการ (2553)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) สรุปได้ว่า ในระบบการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจ และหน่วยงานอื่นร่วมพัฒนาหลักสูตร โดยมีภารกิจสำคัญ คือ กำหนดเป้าหมายและจุดเน้นเพื่อ การพัฒนาผู้เรียน คุณภาพการศึกษา รวมทั้งเพิ่มพูนคุณภาพของหลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา

กระสินธุ์ ตรงฉิน (2552) สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้น เป็นขั้นตอนในการ ตัดสินใจหาทางเลือกวิธีที่เหมาะสม เพื่อการเรียนการสอนในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะกับผู้เรียนและ สถานศึกษา โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางและให้สอดคล้องสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน สนับสนุนสื่อและ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก การสนับสนุนครูให้ใช้สื่อในการ จัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการใช้หลักสูตร มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ ได้ผลดี ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผล

2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู การควบคุมกำกับให้ การจัดทำตารางสอนของครูเป็นไปตามความเหมาะสมของครู ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยใช้โครงงานและภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักและสำคัญยิ่งของ บุคลากรทางการศึกษา ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ว่าความสำคัญของการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่ ตัวเนื้อหา แต่อยู่ที่กระบวนการเรียนรู้ (Process) เป็นการเรียนรู้วิธีที่เรียน (Learn how to learn) และ คุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่เป็นผลผลิตจากกระบวนการดังกล่าว คือ การเป็นบุคคลที่มีนิสัย

ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบ มีทักษะทางสังคมสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร มีทักษะในการแก้ปัญหาได้ในทุกสถานการณ์ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กล่าวถึงแนวการปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและ แก้ปัญหาการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกันปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ กิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม

4) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม จากแนวปฏิบัติในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู ควบคุมกำกับการจัดการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามความเหมาะสมของครู มีการจัดเตรียมการสอนและ บันทึกการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนทำโครงการและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

วสันต์ ปรีดานันต์ (2553) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละคน ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติ และเทคโนโลยี ผู้เรียนได้ค้นคว้าทดลองฝึกปฏิบัติแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนค้นพบสาระสำคัญของบทเรียน ได้ฝึกวิถีชีวิตวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดเชิงสรุป คิดหาเหตุผล คิดแก้ปัญหาที่สามารถ นำไปใช้ได้ คิดสร้างสรรค์จินตนาการ และสามารถแสดงออกได้ชัดเจนมีเหตุผล ปรับเปลี่ยนกลวิธีการคิดให้เหมาะสม โดยครูมีบทบาทปลูกเร้าและเสริมแรงศิษย์ในทุกกิจกรรมผู้เรียนมีโอกาสฝึกการประเมิน และปรับปรุงตนเอง ยอมรับผู้อื่นสร้างจิตสำนึกที่ดี

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ วางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู และส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

3) ด้านการวัดผล การประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผลและประเมินผล เป็นนกระบวนการหรือกิจกรรมด้านวิชาการที่จะทำให้ทราบว่าการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรค มีข้อบกพร่อง และมีข้อจำกัดในเรื่องใดอย่างไร อันจะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในด้านการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

- (1) กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา
 - (2) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - (3) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน
 - (4) จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
 - (5) พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานจากแนวทางใน การปฏิบัติ
- ในด้านการวัดผลประเมินผล ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการวางแผน และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลร่วมกับครู และฝ่ายวิชาการ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร วัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง จัดประชุมอบรมเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และควบคุมติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมิน มาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรก คือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ

ผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึก วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอนจึงเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดการเรียนการสอนก็ขาดประสิทธิภาพ การประเมินระหว่างการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เช่นนี้เป็นการวัดและประเมินผลย่อย (Formative Assessment) ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกวัน เป็นการประเมินเพื่อให้รู้จุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงจึงเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาในการเก็บข้อมูล ผู้สอนต้องใช้วิธีการและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การซักถาม การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มิติข้อสรุปของประเด็นที่กำหนด การใช้แฟ้มสะสมงาน การใช้ภาระงานที่เน้นการปฏิบัติ การประเมินความรู้เดิม การให้ผู้เรียนประเมินตนเอง การให้เพื่อนประเมิน เพื่อน และการใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Rubrics) สิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินเพื่อพัฒนา คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนในลักษณะคำแนะนำที่เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ทำให้การเรียนรู้ พอทพูน แก้ไขความคิด ดังนั้น หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ทุกระดับมีเจตนารมณ์เช่นเดียวกัน คือ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การประเมินระดับชั้นเรียน

เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินผลการเรียนในรายวิชา/กิจกรรมที่ตนสอน ในการประเมิน เพื่อพัฒนาผู้สอน ประเมินผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดที่กำหนดเป็นเป้าหมายในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การแสดงออกในการปฏิบัติผลงาน การแสดงกิริยาอาการต่างๆ ของผู้เรียนตลอดเวลาที่จัดกิจกรรม เพื่อดูว่าบรรลุตัวชี้วัดหรือมี แนวโน้มว่าจะบรรลุตัวชี้วัดเพียงใดแล้วแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง การประเมินเพื่อตัดสินเป็นการตรวจสอบ ณ จุดที่กำหนด แล้วตัดสินว่าผู้เรียนมีผลอันเกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บคะแนนของหน่วยการเรียนรู้ หรือของการประเมินผลกลางภาคหรือปลายภาคตามรูปแบบการประเมินที่สถานศึกษากำหนด ผลการประเมินนอกจากจะให้เป็นคะแนนหรือระดับผลการเรียนแก่ผู้เรียนแล้ว ต้องนำมา เป็นข้อมูลใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไปอีกด้วย

2) การประเมินระดับสถานศึกษา

เป็นการตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี รายภาค ผลการประเมิน การอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การอนุมัติผลการเรียน การตัดสินการเลื่อนชั้นเรียน และเป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของ

สถานศึกษาว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน

3) การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา

เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบสามารถดำเนินการ โดยประเมินคุณภาพของผู้เรียนด้วยวิธีการและเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานซึ่งจัดทำและดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดและหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังสามารถดำเนินการได้ด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) การประเมินระดับชาติ

เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ เข้ารับการประเมินผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ ในระดับนโยบายของประเทศข้อมูลการประเมินในระดับต่างๆ ชำรงต้น เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบ ทบทวน พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของ สถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาด้านวินัยและพฤติกรรมกลุ่มผู้เรียนที่ปฏิเสธโรงเรียน กลุ่มผู้เรียนที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม กลุ่มผู้เรียนที่พิการทางร่างกายและสติปัญญา

ข้อมูลจากการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทัน่วงที อันเป็นโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียนหลักสูตร

แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนและตัดสินว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอนบรรลุตาม มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดในระดับใด สามารถที่จะได้รับการเลื่อนชั้นหรือจบการศึกษาได้ หรือไม่ สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็น ข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยควรมีสาระต่อไปนี้ เป็นอย่างน้อย

- 1) หลักการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา
- 2) การตัดสินผลการเรียน
- 3) การให้ระดับผลการเรียน
- 4) การรายงานผลการเรียน
- 5) เกณฑ์การจบการศึกษา
- 6) เอกสารหลักฐานการศึกษา
- 7) วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) สรุปได้ว่า การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของ หรือบุคคลตามความมุ่งหมาย และเปรียบเทียบ ลักษณะ ความต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้นๆ เช่น การวัดความสามารถทางสมองด้านต่างๆ การวัดคุณสมบัติทางกายภาพ เช่น น้ำหนัก ขนาดของวัตถุ ผลที่ได้จากการวัดจะเป็นจำนวนตัวเลข เช่น ด.ช. กุ๊ก สอบได้ 70 คะแนน เป็นการวัดในเชิงปริมาณ (Quantitative)

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554) สรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผลให้ทราบว่าการเรียนการสอนนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ควรมีการปรับปรุงในเรื่องใด การวัดสามารถกำหนดจำนวนตัวเลขที่ได้จากการวัด ส่วนการประเมินเป็นการพิจารณา ตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพคุณค่าในสิ่งที่วัด

สรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา เน้นให้ครูมีการวัดผลประเมินผล ส่งเสริมให้ครูเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์ นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

มีความสำคัญและความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูจะต้องมีความรู้เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีขอบเขตอยู่ที่การแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ให้ครูมีความเป็นผู้นำด้านวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และให้สามารถศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24(5) ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติการวิจัยเรียกว่า ครูนักวิจัย (Teacher as Researcher) ซึ่งจะต้องมีพันธกิจ (Mission) ที่จะต้องค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่อไป กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา

2) ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่น จากแนวทางการปฏิบัติในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย ให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนา ด้านการศึกษา จัดให้มีคู่มือ/เอกสารเพื่อประกอบการจัดทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลงานการวิจัยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เอมิกา โตนี่ (2552) สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน โดยส่งเสริมให้คร่ำวิจัย และการประสานร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการจัดการเรียนการสอน

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นั้นมีความท้าทายชวนให้ทำ เกิดความกระตือรือร้น บางครั้งอาจจะต้องใช้เวลานาน เพราะงานวิจัยเป็นงานที่ละเอียดถี่ถ้วน สิ่งสำคัญคือ มีเทคนิคหรือวิธีการที่มีความแตกต่างกันตามลักษณะผู้เรียน และสภาพท้องถิ่น ในแต่ละชุมชน มีกระบวนการสำคัญ คือ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการ เครื่องมือ การนำวิธีไปใช้และการวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผล

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหาครูและนักเรียนในสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของครูและนักเรียน สนับสนุนให้มีการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น

5) ด้านการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา คือ การจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ มีกระบวนการเสนอข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูนำไปพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ มีเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศภายในสถานศึกษา และมีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นการช่วยพัฒนางานวิชาการเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาการจัดการศึกษา ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และวิธีดำเนินการสอน การนิเทศเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษา ดังนี้

- 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
- 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา
- 3) ประเมินผลการจัดระบบและการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
- 4) ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา จากแนวทางการปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร เพื่อช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เสนอวิธีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคของการนิเทศภายใน จัดให้มีการนิเทศโดยมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูนำผลงานจากการนิเทศภายในมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคน หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนางาน หมายถึง การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายสูงสุด อยู่ที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเหตุนี้ การนิเทศที่จัดขึ้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะ “พัฒนางาน” คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีขึ้น

การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ คือ การนิเทศ การศึกษาเป็นการสร้างการประสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับและคอยตรวจตราหรือคอยจับผิด

การนิเทศการศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ คือ การจัดกิจกรรม การนิเทศที่มุ่งให้กำลังใจแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากนิเทศไม่ได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศการศึกษาก็น่าจะประสบผลสำเร็จได้ยาก ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาบุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ไม่จำเป็นต้องเป็นศึกษานิเทศก์แต่ผู้เดียว ใครก็ได้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการเรียนการสอน ในปัจจุบันบุคคลผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาได้มีหลายกลุ่ม ดังนี้

- 1) ศึกษานิเทศก์ คือ บุคคลที่มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาโดยตำแหน่ง
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ครูอาจให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ออกไปเพื่อนครูด้วยกัน
- 4) ผู้เชี่ยวชาญ คือ บุคคลที่สถานศึกษาเชิญมาเป็นวิทยากร เพื่อช่วยเหลือแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 5) ผู้บริหารการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.223) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศ สรุปได้ดังนี้

- 1) การนิเทศควรมีการบริหารเป็นระบบและมีการวางแผน
- 2) การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมและเคารพความคิดเห็นผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างของบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมใจกัน
- 3) การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลให้ได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถนั้นได้อย่างเต็มที่
- 4) การนิเทศเป็นการแก้ปัญหา โดยให้ครูอาจารย์ได้รู้ปัญหาของตนเองเป็นอย่างไรจะหาวิธีแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร

5) สร้างสภาพการทำงานที่ดีขึ้นด้วยการนิเทศ สร้างความเข้าใจระหว่างกันสร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกัน

6) การนิเทศสร้างความความรู้สึกร่วมกัน ความมั่นคงต่องานอาชีพ

7) การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในอาจารย์ เป็นอาชีพที่ใช้ความรู้และความสามารถที่จะพัฒนาได้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554) ได้กำหนดขั้นตอนในการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา สิ่งที่ต้องการ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ สภาพปัจจุบันเป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ปัจจุบัน ส่วนสภาพสิ่งที่ต้องการจะเป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง สภาพที่คาดหวังจะเกิด อย่างไรก็ตามการกำหนด สภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้น ต้องคำนึงถึงนโยบายในด้านการนิเทศ ข้อมูลสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 2 การวางแผนและการจัดโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานวิธีการ อาศัยหลักการ เหตุผลและข้อมูลที่ได้รับแล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป การจัดทำแผนงานและโครงการการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น คือ แจกแจงกิจกรรมการนิเทศที่จะทำในโครงการนั้น กำหนดแผนงานการนิเทศ รวมถึงกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่าย เวลาและสถานที่ จัดทำโครงการการขออนุมัติดำเนินงาน

ขั้นที่ 3 การดำเนินงานนิเทศให้ได้ตามเป้าหมายการให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นการสร้างความเข้าใจว่า ต้องมีขั้นตอนและทำอย่างไร ซึ่งจำเป็นสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกัน ได้รับความร่วมมือจาก ผู้ให้หรือผู้รับการนิเทศและผู้บริหาร ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมสร้างกำลังใจโดยเฉพาะกับฝ่าย บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยความพึงพอใจ

ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ โดยการประเมินเป็นขั้นสุดท้ายโดยบุคคลที่ได้รับมอบหมาย มีดังนี้

การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนโดยใช้เครื่องมือและรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับการประเมินผลการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้วต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย สามารถทำได้ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การประเมินระหว่างโครงการ เพื่อจะได้พิจารณาวิธีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงในโครงการ และ ระยะที่ 2 คือ การประเมินผลหลังเสร็จสิ้นโครงการ การประเมินผลเป็นระบบมี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ป้อนย้อนเข้า กระบวนการ และผลผลิต การประเมินผลมีเทคนิควิธีการ ดังนี้ การประเมินเชิงปริมาณ ซึ่งจะสามารถดำเนินการได้ในลักษณะประเมินผลเดี่ยวหรือกลุ่ม รวบรวมข้อมูลโดย

ใช้เครื่องมือชนิดต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ และความเที่ยงตรงในการวัดการประเมินผล เชิงคุณภาพจากการสังเกต สัมภาษณ์ การประชุมสัมมนาร่วมกัน ส่วนการนำผลการประเมินไปใช้สามารถปฏิบัติได้ ดังนี้ ถ้าวิธีการที่ใช้ได้ผลดีก็สามารถนำวิธีการที่ใช้ไปนิเทศในกลุ่มต่อไป เมื่อประเมินแล้วพบว่า ผลการนิเทศยังมีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข สามารถจะปรับปรุงวิธีการใหม่ให้เหมาะสม เมื่อผลการประเมินพบว่าวิธีการนิเทศที่ใช้มีปฏิกิริยาจากผู้รับการนิเทศและมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์มาก ก็ควรจะได้วางแผนการนิเทศใหม่ ถ้าพบว่า เทคนิควิธีที่นำมาใช้ได้ผลดีมากสามารถบอกกล่าวให้สถานศึกษาอื่นนำไปปฏิบัติได้

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีแบบแผน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อจะได้ทราบปัญหา ระบุปัญหาที่จะต้องรีบแก้ไข สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน มีการวางแผนที่จะดำเนินการ หาทางเลือกที่แก้ปัญหาที่ดีที่สุด ด้วยการทำงานร่วมกัน ใช้ผลของการนิเทศมาพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ ถือหลักการมีส่วนร่วมและเคารพความคิดเห็นผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างของบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมกัน

6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ การจัดระบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นระบบที่สถานศึกษาร่วมกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การกำกับดูแลและสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชา ข้อมูลหลักฐานที่ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดในมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา

เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) ที่กำหนด ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยให้ สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการส่งเสริม สนับสนุนและ กำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัด ประกอบด้วย

1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ด้วยการจัดทำโครงสร้างการบริหาร จัดการให้เอื้อต่อการดำเนินงานทุกคนมีส่วนร่วมและมีการประชาสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางให้ความเห็นและข้อเสนอแนะและแต่งตั้งคณะบุคคลทำการตรวจสอบ ทบทวนและรายงานคุณภาพการศึกษา และจัดให้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน พัฒนาคุณภาพ การศึกษา เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและแผนพัฒนา

2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา โดยมุ่งเน้นมาตรฐาน ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่สอดคล้องกับมาตรฐานช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด

3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยการจัดทำแผนอย่างเป็นระบบ พื้นฐานของข้อมูลสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สมบูรณ์ ครอบคลุมการพัฒนาทุกกิจกรรมที่เป็นส่วนประกอบหลักของการจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละกิจกรรมที่กำหนดอย่างสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการกำกับติดตามการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีที่ชัดเจน ครอบคลุมงาน โครงการของสถานศึกษา

5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา จะประกอบด้วย การตรวจสอบ และทบทวนภายในโดยบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการและการตรวจสอบและทบทวนจากหน่วยงาน ต้นสังกัด

6) การประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในระดับชั้นที่เป็นตัวประโยค ได้แก่ ประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ในวิชาแกนร่วม โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานจากหน่วยงานส่วนกลางร่วมกับต้นสังกัด (เขตพื้นที่) ดำเนินการ

7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี เป็นการนำข้อมูลผลการประเมิน มาตรฐานคุณภาพ การตรวจสอบและทบทวนภายในและภายนอกมาประมวลรายงานผล การพัฒนา คุณภาพประจำปีการศึกษา ซึ่งจะนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพต่อไป

8) การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกส่วนหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการส่งเสริม พัฒนา และประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพ

หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

1) สถานศึกษาจะต้องจัดทำโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2) สถานศึกษาจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีอำนาจและหน้าที่

3) สถานศึกษาจะต้องจัดระบบสารสนเทศที่มาข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

4) สถานศึกษาจะต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา ที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5) สถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงหลักการและครอบคลุมในทุก ๆ เรื่อง

6) สถานศึกษาจะต้องดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7) ให้คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ดำเนินการตรวจสอบ ทบทวน และรายงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สำหรับในการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8) สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนในทุกระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่สำคัญด้วยเครื่องมือมาตรฐาน

9) สถานศึกษาจะต้องจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี โดยระบุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแบบพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพร้อมหลักฐาน ข้อมูลและผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามข้อ (8) เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน

10) หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานต้นสังกัดระดับจังหวัด ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานตามระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

11) หน่วยงานต้นสังกัดระดับจังหวัด ดำเนินการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี และรายงานผลให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดทราบ ทั้งนี้การตรวจสอบและทบทวนให้เป็นไปตามข้อ (7) โดยอนุโลม

12) หน่วยงานต้นสังกัดศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับรูปแบบและเทคนิควิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม ติดตาม ประเมินผลและผลดุงประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาด้วย

Cuttance (1993) ให้ความหมายว่า “การประกันคุณภาพ” หมายถึง กลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบและการปฏิบัติงานที่ได้มีการออกแบบไว้โดยเฉพาะเพื่อรับประกันว่ากระบวนการได้รับการกำกับดูแล รวมถึงการปฏิบัติงานนั้นมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ มาตรฐานเขตพื้นที่ พัฒนางานและสร้างระบบประกันคุณภาพภายในโดยการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และมีการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) พร้อมสรุปรายงานประจำปี เผยแพร่ต่อสาธารณชน

7) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาคือ การกำหนดนโยบาย วางแผน พัฒนาบุคลากร นิเทศติดตามและประเมินผลในเรื่องการจัดการและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจ และเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียน การสอน และการบริหารงานวิชาการ

- 2) ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน และการพัฒนา
งานด้านวิชาการ
- 3) จัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้าน
วิชาการ
- 4) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรม และ
เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครั
วงศ์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น
- 5) การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
จากแนวปฏิบัติในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องสำรวจ
ความต้องการของครูในการใช้วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน จัดหาวัสดุประกอบ
หลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมาบริการอำนวยความสะดวกแก่ครู ส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้นและ
ผลิตวัสดุสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และควบคุม กำกับ ให้ครูได้ใช้สื่อนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีทางการศึกษา

ในการเรียนการสอน โดยทั่วไปจะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ ผู้สอน
ผู้เรียน และสื่อการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนที่ใช้กันมาก คือ ภาษาพูด และภาษาเขียน ต่อมา
ได้มีการพัฒนาขึ้นมาเรื่อย ๆ พบว่า มีสื่อการเรียนการสอนอยู่มากมาย เพราะสื่อการเรียนการสอน คือ
มือที่สามของครูช่วยให้ครูสอนได้สนุกและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บทบาทของสื่อการเรียนการสอนก็คือ
เป็นตัวกลางในการให้ข้อมูลความรู้หรือสิ่งบอกกล่าวแก่ผู้เรียน แต่การใช้สื่อการเรียนการสอนให้ได้ผล
นั้น ต้องตรงกับจุดประสงค์เนื้อหาและกิจกรรมของบทเรียน อีกทั้งยังต้องใช้อย่างประหยัดและคุ้มค่า
ดังนั้น ผู้ที่รับผิดชอบรวมทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน จำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องของการเลือกใช้สื่อการ
เรียนการสอนให้เหมาะสม สื่อบางประเภทมีราคาแพง อาจหาวิธีการสร้างและดัดแปลงทรัพยากรใน
ท้องถิ่นเป็นสื่อ เพื่อนำมาใช้ประกอบการสอน รวมทั้งต้องเรียนรู้การเก็บรักษา สื่อต่างๆ เป็นอย่างดีด้วย
ผู้บริหารก็เช่นเดียวกันจะต้องมีความรู้เรื่องสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอน รวมทั้ง
จัดหา สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในเรื่องสื่อการเรียนการสอน โดยจะเน้นในเนื้อหาสาระที่
จำเป็นสำหรับผู้บริหาร และครูผู้สอนเกี่ยวกับเรื่องสื่อการเรียนการสอน โดยจะเน้นในเรื่องความหมาย
ประเภทของสื่อ ประโยชน์ของสื่อการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน การผลิตสื่อการเรียน
การสอน การเก็บรักษา การบริหารสื่อการเรียนการสอน บทบาทผู้บริหารโรงเรียนกับสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอน คือ สิ่งที่ช่วยในการเรียนรู้ ที่ครูผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้ใช้
เพื่อช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

1. ทำให้สิ่งที่เข้าใจยาก ให้เข้าใจง่ายขึ้น
- 2) เป็นการสร้างแรงจูงใจ และเร้าความสนใจ
- 3) ช่วยเสริมสร้างความคิด และการแก้ปัญหาในการเรียนรู้ของนักเรียน
- 4) สามารถเอาชนะข้อจำกัดต่างๆ เกี่ยวกับเวลา ระยะทาง และขนาดได้ เช่น
 - (4.1) ทำให้สิ่งที่เคลื่อนไหวเร็ว ดูช้าลง เพื่อศึกษาได้
 - (4.2) ทำให้สิ่งที่เคลื่อนไหวช้า ดูเร็วขึ้น เพื่อศึกษากระบวนการ เปลี่ยนแปลง
 - (4.3) สามารถนำสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตมาศึกษาได้
 - (4.4) สามารถย่อสิ่งใหญ่ให้เล็กลง เพื่อให้สะดวกแก่การศึกษา
 - (4.5) ขยายสิ่งเล็กให้ใหญ่ขึ้น
 - (4.6) ทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมขึ้น
 - (4.7) สามารถนำสิ่งที่อยู่ไกลมาศึกษาได้

กระบวนการพัฒนาสื่อการเรียนรู้

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะต่างไปจากหลักสูตรที่ผ่านมาที่สถานศึกษา จะต้องจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาเอง บทบาทในการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา จึงเป็นภารกิจที่ครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องดำเนินการ เพราะสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิม หรือมีจำหน่ายอยู่ในท้องตลาดคงมีอาจจะสนองผลการเรียนรู้รายปี รายภาค ตามหลักสูตรกลุ่มสาระต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องผลการเรียนรู้รายปี รายภาค อาจดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะ คือ

- 1) การผลิต/จัดทำสื่อการเรียนรู้ขึ้นใหม่
- 2) การจัดแปลง/ปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ที่จัดทำ/สร้างไว้แล้ว

โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553) สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เป็นการช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการหาความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้สถานศึกษาควรจะขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อช่วยให้ครูได้มีการใช้และผลิตสื่อ

นิตยา พูลแสง (2555) สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนบรรลุผล ควรมีกระบวนการพัฒนา จัดทำ จัดทำสื่อที่หลากหลายเหมาะสม และเพียงพอให้ครูอาจารย์ได้เลือกใช้

สรุปได้ว่า การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อนวัตกรรม ออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถจัดความรู้ ทักษะและเจตคติหรือการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนสำคัญในการพัฒนาการเรียน

การสอน ส่งเสริมให้เกิดการหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ที่เรียกว่า นวัตกรรมการสอนเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีกระบวนการพัฒนา จัดทำสื่อที่หลากหลายเหมาะสม และเพียงพอ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทุกขอบข่ายมีความเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกัน ผลงานที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นถึงคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกัน ร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จของผลงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อบริหารจัดการเพื่อจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 60 หมู่ 14 ถนนสุวรรณศร ตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี รหัสไปรษณีย์ 25230 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 จังหวัด รวม 30 โรงเรียน ดังนี้

1) สถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี 19 โรงเรียน

2) สถานศึกษาในจังหวัดนครนายก 11 โรงเรียน

ที่ตั้งและอาณาเขตจังหวัดปราจีนบุรี

จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปราจีนบุรี อำเภอศรีมโหสถ อำเภอบ้านสร้าง อำเภอประจันตคาม อำเภอศรีมหาโพธิ์ อำเภอกบินทร์บุรี อำเภอนาดี มีพื้นที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำนวน 19 โรงเรียน

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของจังหวัดปราจีนบุรี ตั้งอยู่ภาคตะวันออกของประเทศ ห่างจากกรุงเทพฯ โดยทางรถไฟ 122 กิโลเมตร โดยทางรถยนต์ 136 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 4,762,362 ตารางกิโลเมตร เป็นที่ราบสูงและภูเขา มีอุทยานแห่งชาติ 2 แห่ง คือ อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ และอุทยานแห่งชาติทับลาน ร้อยละ 70 ของพื้นที่ตอนล่างเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำปราจีนบุรีไหลผ่าน อำเภอกบินทร์บุรี อำเภอประจันตคาม อำเภอศรีมหาโพธิ์ อำเภอเมืองปราจีนบุรี และ อำเภอบ้านสร้าง ยาวประมาณ 180 กิโลเมตร หรือ ประมาณ 2,976,476.2 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดจังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	ติดจังหวัดสระแก้ว
ทิศใต้	ติดจังหวัดฉะเชิงเทรา
ทิศตะวันตก	ติดจังหวัดนครนายก และจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 2.3 รายชื่อโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี

ที่	โรงเรียน	ที่อยู่
1	ปราจีนราษฎร์บำรุง	เลขที่ 880 ถนนปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
2	ปราจีนกัลยาณี	เลขที่ 664 ถนนปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
3	ไทยรัฐวิทยา 7	เลขที่ 7 หมู่ 13 ตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
4	ปราจีนราษฎร์บำรุง 2 “อศุศลศาสนกิจศึกษา”	เลขที่ 47/2 หมู่ 2 ตำบลบางเดชะ อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25000
5	ศรีมโหสถ	เลขที่ 217 หมู่ 7 ตำบลโคกปึก อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี 25190
6	กระทุ่มแพ้ววิทยา	เลขที่ 48 หมู่ 4 ตำบลกระทุ่มแพ้ว อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี 25150
7	ประจันตราษฎร์บำรุง	เลขที่ 261 หมู่ 1 ตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 25130
8	สุวรรณวิทยา	เลขที่ 72 หมู่ 5 ตำบลคำโตนด อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี 25130
9	วังตะเคียนวิทยาคม	เลขที่ 209 หมู่ 5 ตำบลวังตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25110
10	ศรีมหาโพธิ์	เลขที่ 115 หมู่ 9 ตำบลศรีมหาโพธิ์ อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี 25140
11	กรอกสมบูรณวิทยาคม	เลขที่ 134 หมู่ 7 ตำบลกรอกสมบูรณ อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี 25140
12	กบินทร์วิทยา	เลขที่ 166 หมู่ 6 ตำบลกบินทร์ อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25110
13	ลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง	เลขที่ 1 หมู่ 10 ตำบลลาดตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25110
14	กบินทร์บุรี	เลขที่ 99 หมู่ 13 ตำบลเมืองเก่า อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25240
15	วัดพรหมประสิทธิ์	หมู่ 7 ตำบลกรอกสมบูรณ อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี 25140
16	চিতใจขึ้น	เลขที่ 146 หมู่ 4 ตำบลบ้านสร้าง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี 25150
17	วังดาลวิทยาคม	เลขที่ 113 หมู่ 10 ตำบลวังดาล อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25110
18	มณีเสวตรอุปถัมภ์	เลขที่ 404 หมู่ 1 ตำบลสำพันตา อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี 25220
19	ร่มเกล้าปราจีนบุรี	เลขที่ 821 หมู่ 1 ตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี 25220

ที่ตั้งและอาณาเขตจังหวัดนครนายก

จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครนายก อำเภอบ้านนา อำเภอองครักษ์ อำเภอปากพลี มีพื้นที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำนวน 11 โรงเรียน

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของจังหวัดนครนายก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศไทย เป็นที่ราบสูงและภูเขา ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครนายก อำเภอปากพลี อำเภอบ้านนา และ

อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีระยะทางจากกรุงเทพมหานครตามถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 305 เลียบคลองรังสิตผ่านอำเภอองครักษ์ถึงจังหวัดนครนายก ระยะทาง 105 กิโลเมตร แต่ถ้ามีการก่อสร้างทางคมนาคม สายตรงจากกรุงเทพฯ มีระยะทางประมาณ 60 กิโลเมตร มีเนื้อที่จังหวัดประมาณ 2,122 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,326,250 ไร่ จังหวัดนครนายก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศไทยห่างจากกรุงเทพฯ 107 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดจังหวัดสระบุรี และจังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	ติดจังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดปราจีนบุรี
ทิศใต้	ติดจังหวัด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี
ทิศตะวันตก	ติดจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 2.4 รายชื่อโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครนายก

ที่	โรงเรียน	ที่อยู่
1	เมืองนครนายก	หมู่ 7 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
2	นครนายกวิทยาคม	เลขที่ ข1-330 ถนนสุวรรณศร ตำบลนครนายก อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
3	ปิยชาติพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์ฯ	เลขที่ 61/3 หมู่ 4 ตำบลพรหมณี อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
4	นวมราชานุสรณ์	หมู่ 1 ถนนรังสิต - นครนายก ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
5	อุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย	เลขที่ 19 หมู่ 12 ตำบลศรีจุฬา อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000
6	เขาเพิ่มนารีผลวิทยา	เลขที่ 7 หมู่ 1 ตำบลเขาเพิ่ม อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก 26110
7	บ้านนา “นายกพิทยากร”	เลขที่ 112 หมู่ 4 ถนนสุวรรณศร ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก 26110
8	ภัทรพิทยาจารย์	หมู่ 13 ตำบลพระอาจารย์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก 26120
9	องครักษ์	เลขที่ 78 หมู่ 3 ตำบลองครักษ์ อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก 26120
10	เลขธรรมกิตติ์วิทยาคม	หมู่ 14 ตำบลบางอ้อ อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก 26110
11	ปากพลีวิทยาคาร	เลขที่ 101 หมู่ 4 ตำบลปากพลี อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก 26130

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในสังกัด

ข้อมูลจำนวนนักเรียน หอเรียน ขนาดโรงเรียน และจำนวนครู เรียงลำดับตามขนาดโรงเรียน
(ข้อมูล ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2563)

ตารางที่ 2.5 ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี นครนายก

	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน				ห้องเรียน	ขนาดโรงเรียน	ครู
		ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	รวม			
จังหวัดปราจีนบุรี	ปราจีนราชภัฏอร่าม	1,591	1,846		3,437	84	ใหญ่พิเศษ	179
	ปราจีนกัลยาณี	1,267	1,102		2,369	64	ใหญ่	129
	ปราจีนราชภัฏอร่าม 2 “อศุลศาสนิกศึกษา”	22	3		25	5	เล็ก	11
	ไทยรัฐวิทยา 7	128	86		214	12	เล็ก	15
	กบินทร์วิทยา	804	786		1,590	44	ใหญ่	82
	ลาดตะเคียนราชภัฏบำรุง	112	100		212	7	เล็ก	15
	กบินทร์บุรี	177	112		289	12	เล็ก	19
	วังตะเคียนวิทยาคม	333	323		656	19	กลาง	36
	วังดาลวิทยาคม	91	43		134	6	เล็ก	13
	มณีเสวตรอุบลรัตน์	431	341		772	21	กลาง	36
	ร่มเกล้าปราจีนบุรี	120	122		242	8	เล็ก	15
	ชิดใจขึ้น	342	172		514	15	กลาง	30
	กระทุ่มแพ้ววิทยา	61	17		78	6	เล็ก	13
	ประจันตราษฎร์บำรุง	782	601		1,383	39	กลาง	74
	สุวรรณวิทยาคม	47	33		80	6	เล็ก	13
	วัดพรหมประสิทธิ์	68	64		132	6	เล็ก	13
	ศรีมหาโพธิ์	719	470		1,189	35	กลาง	66
	กรอกสมบูรณวิทยาคม	139	59		198	8	เล็ก	15
	ศรีมโหสถ	393	246		639	19	กลาง	34
	รวมจังหวัดปราจีนบุรี	7,627	6,526		14,153	416		808
จังหวัดนครนายก	เมืองนครนายก	82	42		124	11	เล็ก	13
	นครนายกวิทยาคม	1,413	1,298		2,711	72	ใหญ่พิเศษ	142
	นวมราชานุสรณ์	645	174		819	29	กลาง	42
	ปิยะชาติพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์ฯ	347	231		578	18	กลาง	37
	อุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย	103	84		187	12	เล็ก	14
	ปากพลีวิทยาคาร	315	176		491	15	กลาง	27

ตารางที่ 2.5 ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี นครนายก (ต่อ)

จังหวัดนครนายก	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน				ห้องเรียน	ขนาดโรงเรียน	ครู
		ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	รวม			
	บ้านนา “นายกพิทยากร”	1,349	816		2,165	51	ใหญ่	117
	เขาเพิ่มนารีผลวิทยา	153	130		283	12	เล็ก	19
	เลขธรรมกิตติวิทยาคม	91	70		161	9	เล็ก	15
	องครักษ์	943	587		1,530	42	ใหญ่	83
	ภัทรพิทยาคาร	201	136		337	15	เล็ก	23
	รวมจังหวัดนครนายก	5,642	3,744		9,386	286		532
	รวมทั้ง สพม.ปราจีนบุรี นครนายก	13,269	10,270		23,539	702		1,340

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2562

ตารางที่ 2.6 ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562

ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ระดับ/วิชา	กลุ่มสาระการเรียนรู้				เฉลี่ย 4 วิชา
	ไทย	คณิต	วิทย์	อังกฤษ	
ประเทศ	55.14	26.73	30.07	33.25	36.30
ระดับเขต	54.81	25.46	29.52	31.77	35.39
จ.ปราจีนบุรี	54.60	25.52	30.06	33.08	35.81
จ.นครนายก	55.46	25.75	29.29	31.46	35.49

ตารางที่ 2.7 ผลการสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562

ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ระดับ/วิชา	กลุ่มสาระการเรียนรู้				เฉลี่ย 5 วิชา	
	ไทย	วิทย์	คณิต	สังคม		อังกฤษ
ประเทศ	42.21	29.20	25.41	35.70	29.20	32.34
ระดับเขต	40.91	28.19	22.38	35.03	26.04	30.51
จ.ปราจีนบุรี	41.35	28.13	23.04	35.12	26.58	30.84
จ.นครนายก	42.61	28.72	22.95	35.75	27.44	31.49

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความสำเร็จของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จารินี สิกุลจ้อย (2558) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) บรรยากาศของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ 2) บรรยากาศของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ และบรรยากาศแบบสนิทสนม 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียน ในทางบวกในระดับสูง

ทวีภรณ์ วรชิน (2559) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน คือ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ กระบวนการพัฒนาด้วยคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการใช้ระดับความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนา และระดับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาที่ผู้บริหารเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการประกอบด้วยความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีความเชื่อมั่น และนำไปสู่การพัฒนาในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉียบฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การมีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

รุจภา คนขยัน (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 บริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาส่งเสริมใหม่แหล่งเรียนรู้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และ 2) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน บริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ภควรรณ ลุนสำโรง (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การสร้างรูปแบบและประเมินรูปแบบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการ พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเปิดโอกาสให้ทุกคน ร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม (2) การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน (3) การกระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคิดนวัตกรรม (4) การตื่นตัวต่อภาวะคุกคามปัญหา อุปสรรค หรือตระหนักถึงการสูญเสียโอกาส และ (5) การส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพ และความเป็นเลิศ ทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็น ผู้นำที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ

เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่น ผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครู ในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา และผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑามาส ชุ่นห้วน (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 2,372 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่

ครู จำนวน 331 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบไคแอก การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านจินตนาการ ตามลำดับ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านกายภาพ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนวยการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารงานเพื่อใหสอดคลองกับบริบท นำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษา พัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา และมีการวัดผลประเมินผลในด้านการบริหารงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมทรง นัทธิศรี (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้แก่การมีความคิดสร้างสรรค์การมีวิสัยทัศน์และการทำงานเป็นทีม ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ 0.76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ผลวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เดือนใจ สุนกุล (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ (1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาแบบอย่างวิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม (2) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตนเอง แก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิดก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถถึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (4) ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลายตามสถานการณ์ โดยการ

เพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน
ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

เสาววณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) ศึกษา
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็น (PNI) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้าน
จินตนาการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความ
ไว้วางใจและภาวะผู้นำ ด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำ
ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับความ
แตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านจินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาต้อง
เป็นนักวางแผนที่ดี มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน หาทางออกของปัญหาและนำเสนอนโยบายไปสู่ความสำเร็จ
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ คาดการณ์ และตั้งรับเหตุ
ที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นผู้รอบรู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสืบค้น ใช้ข้อมูลช่วยตัดสินใจ ภาวะผู้นำด้านการแก้
ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เหตุแห่งปัญหา วางแผน
ดำเนินการตามลำดับ สื่อสาร สั่งการ ตรวจสอบ ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง
เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล มอบงานตามความรู้ความสามารถของสมาชิก

ยุพา พรหมแย้ม และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) การบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี
เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และผลการเปรียบเทียบ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศึกษาศาสตร์ อาจณิกิจ (2562) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี และ 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี มีดังนี้ ปัญหาด้านการวางแผนงานวิชาการ ได้แก่ งานนโยบายระดับประเทศมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานปรับตัวไม่ทัน และภาระงานในกลุ่มงานบริหาร วิชาการมากเกินไป ด้านการดำเนินงานบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ครูขาดความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนกรณีพิเศษ ติดตาม ประเมินผลไม่เป็นระบบ และการจัดหา ครูผู้สอนไม่ตรงตามรายวิชา และด้านการส่งเสริมและประสานงานวิชาการ ได้แก่ ขาดการประสานงาน ในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนการเรียนการสอน

จันจิรา น้ำขาว (2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้การร่วมมือกันแก้ปัญหา การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และการใช้คำถาม 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย เลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนใน

สถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การแนะแนว การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Jolly (1996) ศึกษาเรื่อง ผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยม ในการจัดเตรียมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยแคนซัส ได้พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีผลสำคัญมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมกึ่งนอน และการศึกษาความจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีเป็นสิ่งสำคัญเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดการเรื่องทรัพยากรมนุษย์ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน กฎระเบียบของโรงเรียน ในด้านทักษะและความสามารถที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการในเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การพูดติดต่อ การพูดในที่สาธารณะ ความสามารถในการจัดองค์กร โดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ

Goldsmith (2005) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้ในโรงเรียน : การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การศึกษานี้เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการรับรู้ของหัวหน้างานและคณะกรรมการการศึกษา ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และสถานการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน ใช้บทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Bolman และ Deal ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและใช้แบบสอบถามการเรียนรู้แบบศูนย์กลางของ Bradford วัดการเรียนรู้แบบศูนย์กลางของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 227 คน หัวหน้างาน จำนวน 202 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 205 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบภาวะผู้นำมีผลอย่างมากต่อความคิดสร้างสรรค์ และสถานการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน

Sternberg (2006) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก มีเครื่องมือในการวิจัย คือ นครนายก โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,318 คน 30 โรงเรียน ของ 2 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนครนายก 11 โรงเรียน และ จังหวัดปราชันบุรี 19 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,318 คน จากสถานศึกษา 30 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ครู	1,318	297
รวม	1,318	297

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งสัดส่วน

โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 19 โรงเรียน			
1. ปราจีนราษฎรอำรุง	ใหญ่พิเศษ	169	39
2. ปราจีนกัลยาณี	ใหญ่	117	26
3. ปราจีนราษฎรอำรุง 2 “อดุลศาสนกิจศึกษา”	เล็ก	11	2
4. ไทยรัฐวิทยา 7	เล็ก	15	3
5. กบินทร์วิทยา	ใหญ่	82	18
6. ลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง	เล็ก	15	3
7. กบินทร์บุรี	เล็ก	19	4
8. วังตะเคียนวิทยาคม	กลาง	36	8
9. วังดาลวิทยาคม	เล็ก	13	3
10. มณีเสวตรอุปถัมภ์	กลาง	36	8
11. ร่มเกล้าปราจีนบุรี	เล็ก	15	3
12. ชิตใจชื่น	กลาง	30	7
13. กระทุ่มแพ้ววิทยา	เล็ก	13	3
14. ประจันตราษฎรบำรุง	กลาง	74	17
15. สุวรรณวิทยา	เล็ก	13	3
16. วัดพรหมประสิทธิ์	เล็ก	13	3
17. ศรีมหาโพธิ์	กลาง	66	15
18. กรอกสมบูรณวิทยาคม	เล็ก	15	3
19. ศรีมโหสถ	กลาง	34	8
จังหวัดนครนายก จำนวน 11 โรงเรียน			
1. เมืองนครนายก	เล็ก	13	3
2. นครนายกวิทยาคม	ใหญ่พิเศษ	142	32
3. นวมราชานุสรณ์	กลาง	42	9
4. ปิยะชาติพัฒนา ในพระราชูปถัมภ์ฯ	กลาง	37	8
5. อุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย	เล็ก	14	3
6. ปากพลีวิทยาคาร	กลาง	27	6

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งสัดส่วน (ต่อ)

โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
7. บ้านนา “นายกพิทยากร”	ใหญ่	117	26
8. เขาเพิ่มนารีผลวิทยา	เล็ก	19	4
9. เลขธรรมกิตต์วิทยาคม	เล็ก	15	3
10. ออครักษ์	ใหญ่	83	19
11. ภัทรพิทยาคารย์	เล็ก	23	5
		1,318	297

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์ที่อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

3.3.2 กำหนดกรอบเครื่องมือในการวิจัยจากข้อมูลที่ศึกษา จากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.3 สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถาม และความชัดเจนของภาษา โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีความตรงด้านเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น มีความตรงด้านเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่มีความตรงด้านเนื้อหา

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ผลปรากฏว่า รายชื่อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ที่ 0.80 – 1.00 แปลผลได้ว่า ใช้ได้ ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 4) ด้านสติปัญญา (Intelligent)
- 5) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
- 6) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving)

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.3.5 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Tryout) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการสถานศึกษา จำนวน 30 คน

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 74 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99

3.3.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน เพื่อ ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 297 ชุด ให้กับประชากรทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลาที่จะส่งแบบสอบถามคืน และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่ง แบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง และ ได้แบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.5.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
อยู่ในระดับมากที่สุด		
3.51 - 4.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
อยู่ในระดับมาก		
2.51 - 3.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
อยู่ในระดับปานกลาง		
1.51 - 2.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
อยู่ในระดับน้อย		
1.00 - 1.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด		

3.5.3 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด		
3.51 - 4.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก		

2.51 - 3.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้วยวิธีการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก แบบสอบถามที่เก็บข้อมูล จำนวน 297 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 297 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
n	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร
df	หมายถึง	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว (อำนาจการทำนายที่ปรับแล้ว)
SE.b	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
Y'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

X_{tot}	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	หมายถึง	ด้านจินตนาการ (Imagination)
X_2	หมายถึง	ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
X_3	หมายถึง	ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
X_4	หมายถึง	ด้านสติปัญญา (Intelligent)
X_5	หมายถึง	ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
X_6	หมายถึง	ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving)
Y_{tot}	หมายถึง	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	หมายถึง	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
Y_2	หมายถึง	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
Y_3	หมายถึง	การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
Y_4	หมายถึง	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
Y_5	หมายถึง	การนิเทศการศึกษา
Y_6	หมายถึง	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
Y_7	หมายถึง	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
**	หมายถึง	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
(N=297)			
เพศ			
ชาย		77	25.9
หญิง		220	74.1
รวม		297	100.0
ระดับการศึกษาสูงสุด			
ปริญญาตรี		151	50.8
ปริญญาโท		144	48.5
ปริญญาเอก		2	0.70
รวม		297	100.0
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง			
น้อยกว่า 5 ปี		33	11.1
5-10 ปี		144	48.5
11-15 ปี		76	25.6
15 ปี ขึ้นไป		44	14.8
รวม		297	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ด้านจินตนาการ (Imagination) (X_1)	4.28	0.68	มาก	2
2.	ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) (X_2)	4.24	0.81	มาก	4
3.	ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) (X_3)	4.15	0.77	มาก	6
4.	ด้านสติปัญญา (Intelligent) (X_4)	4.19	0.71	มาก	5
5.	ด้านแรงบันดาลใจ (inspire) (X_5)	4.25	0.72	มาก	3
6.	ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) (X_6)	4.33	0.67	มาก	1
	รวม	4.24	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.67) รองลงมา ด้านจินตนาการ (Imagination) ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.68) และด้านวิสัยทัศน์ (Vision) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านจินตนาการ

ข้อที่	ด้านจินตนาการ Imagination	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	อันดับ ที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา ความเชื่อใน ความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.25	0.68	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์ความรู้ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ	4.23	0.64	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล สร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน	4.19	0.72	มาก	8
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรในการทำงาน	4.26	0.69	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์ เพื่อนวัตกรรม ใหม่	4.39	0.74	มาก	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทให้การทำงานตาม เป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และมี ประสิทธิภาพ	4.37	0.59	มาก	2
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ภายนอก และภายในสถานศึกษา จนนำไปสู่การ ตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง	4.34	0.67	มาก	3
8.	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ	4.23	0.67	มาก	7
รวม		4.28	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้าน

จินตนาการ (Imagination) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์เพื่อนวัตกรรมใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.74) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.59) และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านความยืดหยุ่น

ข้อที่	ด้านความยืดหยุ่น Flexibility	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.35	0.65	มาก	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุง แก้ไข กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.25	0.83	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.33	0.70	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	0.95	มาก	6
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์	4.14	0.87	มาก	5
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการระดมความคิดและตัดสินใจ	4.25	0.88	มาก	4
รวม		4.24	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.35, S.D.=0.65) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย (\bar{X} =4.33, S.D.=0.70) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและ ยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.12, S.D.=0.95)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านวิสัยทัศน์

ข้อที่	ด้านวิสัยทัศน์ Vision	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร ภาพอนาคตหรือวิสัยทัศน์ให้เข้าใจได้ชัดเจน	4.11	0.64	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการบริหารใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้	4.14	0.80	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ อย่างชัดเจน	4.19	0.72	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของสถานศึกษา	4.21	0.82	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.09	0.84	มาก	5
	รวม	4.15	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.15, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.82) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.72) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านสติปัญญา

ข้อที่	ด้านสติปัญญา Intelligent	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิด ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี	4.14	0.75	มาก	6
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจทักษะ ด้านการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยี	4.15	0.70	มาก	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวในการแก้ปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.71	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ทางจิตวิทยาการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.71	มาก	3
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิผล	4.23	0.67	มาก	2
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบปฏิภาณในการตัดสินใจโดยใช้หลักการและเหตุผล	4.30	0.70	มาก	1
	รวม	4.19	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านสติปัญญา (Intelligent) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบปฏิภาณในการตัดสินใจโดยใช้หลักการและเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.70) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิผล ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.67) และผู้บริหารสถานศึกษามีการคิด ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านแรงบันดาลใจ

ข้อที่	ด้านแรงบันดาลใจ Inspire	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานในสถานศึกษา	4.36	0.69	มาก	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการจุดประกายความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	0.77	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวจิตใจและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกรักว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา	4.23	0.79	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้ตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จของสถานศึกษา	4.21	0.71	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน	4.19	0.77	มาก	7
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.15	0.70	มาก	8
7.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	4.35	0.68	มาก	2
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้ด้วยความภาคภูมิใจ	4.29	0.70	มาก	3
	รวม	4.25	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านแรงบันดาลใจ (Inspire) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.69) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.68) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านการแก้ปัญหา

ข้อที่	ด้านการแก้ปัญหา Problem solving	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการการคิดแก้ปัญหา อย่างมีวิจรรย์ญาณ	4.32	0.68	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ประสบการณ์คิด พิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไข สถานการณ์ที่เป็นปัญหา เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ อย่างมีเหตุผลและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	4.33	0.71	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการแปลง สถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร	4.29	0.64	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามค้นหาแนวทางที่ เหมาะสมที่จะทำให้สามารถบรรลุผลได้ตาม เป้าหมาย	4.35	0.65	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนไตร่ตรองในการ แก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.34	0.69	มาก	2
รวม		4.33	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่จะทำให้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.65) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนไต่ตรองในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.69) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการแปลงสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.64)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9 – 4.16

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y ₁)	4.25	0.65	มาก	6
2.	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y ₂)	4.27	0.64	มาก	4
3.	การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน (Y ₃)	4.38	0.69	มาก	1
4.	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y ₄)	4.23	0.71	มาก	7
5.	การนิเทศการศึกษา (Y ₅)	4.26	0.72	มาก	5
6.	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา (Y ₆)	4.33	0.71	มาก	3
7.	การพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยี (Y ₇)	4.35	0.70	มาก	2
	รวม	4.30	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30, S.D.=0.69$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ($\bar{X}=4.16, S.D.=0.72$) รองลงมา การพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.35, S.D.=0.70$) และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.23, S.D.=0.71$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน	4.11	0.71	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการ ศึกษาวิจัยโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก	4.30	0.58	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูให้ใช้สื่อในการจัด การเรียนสอน	4.34	0.64	มาก	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้หลักสูตร	4.23	0.67	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรด้านการวาง จุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ให้ทันสมัยและปฏิบัติได้	4.27	0.65	มาก	3
	รวม	4.25	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25, S.D.=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูให้ใช้สื่อในการ จัดการเรียนสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.64$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อและ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก ($\bar{X}=4.30, S.D.=0.58$) และผู้บริหาร สถานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.11, S.D.=0.71$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรีนครนายก ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้

ข้อ ที่	ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน	4.18	0.65	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	4.25	0.65	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้มีการจัดการเรียนสอนแบบบูรณาการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.41	0.59	มาก	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครู	4.24	0.66	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม	4.29	0.65	มาก	2
รวม		4.27	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรีนครนายก ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้มีการจัดการเรียนสอนแบบบูรณาการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.59) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.65) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการจัดเนื้อหาสาระและ กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ข้อที่	ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.64	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูมีการวัดผลประเมินผล	4.35	0.68	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเทียบโอนประสบการณ์ผล การเรียนและอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.37	0.71	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีมีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์	4.62	0.56	มากที่สุด	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.86	มาก	5
รวม		4.38	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.56) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของครูและนักเรียนในสถานศึกษา	4.23	0.75	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของครู	4.29	0.63	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ	4.19	0.74	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อะและพัฒนาคูณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.27	0.70	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น	4.20	0.71	มาก	4
	รวม	4.23	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.63) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อะและพัฒนาคูณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.70) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรีนครนายก ด้านการนิเทศการศึกษา

ข้อที่	ด้านการนิเทศการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีแบบแผน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อจะได้ทราบปัญหา และสามารถระบุปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน	4.19	0.80	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน	4.24	0.76	มาก	4
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและหาแนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ด้วยการทำงานร่วมกัน	4.29	0.71	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ผลของการนิเทศมาพัฒนาวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ	4.30	0.67	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาถือหลักการมีส่วนร่วม การเคารพความคิดเห็นผู้อื่น และเข้าใจความแตกต่างของบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกัน	4.28	0.69	มาก	3
	รวม	4.26	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรีนครนายก ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ผลของการนิเทศมาพัฒนาวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและหาแนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ด้วยการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีแบบแผน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อจะได้ทราบปัญหา และสามารถระบุปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี
นครนายก ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

ข้อที่	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการ สถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ และ มาตรฐานเขตพื้นที่	4.30	0.76	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานและสร้างระบบประกัน คุณภาพภายในโดยการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้น คุณภาพการศึกษา	4.29	0.75	มาก	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนา สถานศึกษาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ กำหนดไว้	4.31	0.76	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับ การประเมินคุณภาพภายนอก	4.36	0.72	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่รายงาน การจัดการคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) พร้อม สรุปรายงานประจำปีและเผยแพร่ต่อสาธารณชน	4.38	0.59	มาก	1
	รวม	4.33	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.33, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่รายงานการจัดการคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) พร้อมสรุปรายงานประจำปีและเผยแพร่ต่อสาธารณชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.38, S.D.=0.59) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก (\bar{X} =4.36, S.D.=0.72) และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานและ

สร้างระบบประกันคุณภาพภายในโดยการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี

ข้อที่	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	4.36	0.63	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ออกแบบการเรียนการสอนการเรียนรู้แก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.66	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีการสอนเข้ามามีส่วนสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.41	0.66	มาก	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติใหม่ที่เรียกว่านวัตกรรมการสอน เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียนช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น	4.33	0.78	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีกระบวนการพัฒนาสื่อที่หลากหลาย	4.37	0.69	มาก	2
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดหา จัดทำสื่อที่หลากหลายเหมาะสม และเพียงพอ	4.35	0.77	มาก	4
รวม		4.35	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีการสอนเข้ามามีส่วนสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.66)

รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีกระบวนการพัฒนาสื่อที่หลากหลาย (\bar{X} =4.37, S.D.=0.69) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อนวัตกรรม ออกแบบการเรียนการสอน การเรียนรู้แก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.29, S.D.=0.66)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

การวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	.529	.129		4.107	.000
ด้านจินตนาการ (Imagination) (X_1)	.320	.054	.324	5.973	.000
ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) (X_6)	.288	.056	.324	5.190	.000
ด้านสติปัญญา (Intelligent) (X_4)	.256	.060	.284	4.302	.000

$R=.876^a$, $R^2=.767$, Adjusted $R^2 = .762$, $S.E._{est} = .266$, $F=158.750$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว คือ ด้านจินตนาการ (Imagination) (X_1) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) (X_6) ด้านสติปัญญา (Intelligent) (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันได้อย่างร้อยละ 76.70 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์หรือการประมาณค่าผลลัพธ์ เท่ากับ .266 สามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .529 + .320(X_1) + .288(X_6) + .256(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .320(X_1) + .288(X_6) + .256(X_4)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว ปรากฏผลดังนี้

1) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำทางเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ (Imagination) (X_1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เพิ่มขึ้น .324 หน่วย มีทิศทางเดียวกับผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

2) ตัวแปรภาวะผู้นำทางเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) (X_6) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เพิ่มขึ้น .324 หน่วย มีทิศทางเดียวกับผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

3) ตัวแปรภาวะผู้นำทางเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสติปัญญา (Intelligent) (X_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เพิ่มขึ้น .284 หน่วย มีทิศทางเดียวกับผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การบริการงานวิชาการ ได้แก่ ด้านจินตนาการ (Imagination) (X_1) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) (X_6) ด้านสติปัญญา (Intelligent) (X_4) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก สามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของประชากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านจินตนาการ (Imagination) และพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด พิจารณาแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่จะทำให้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนไตร่ตรองในการแก้ปัญหามีเหตุผล และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการแปลงสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้านจินตนาการ (Imagination) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 8 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร

ใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์เพื่อนวัตกรรมใหม่ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน

ด้านแรงบันดาลใจ (inspire) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานในสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ด้านสติปัญญา (Intelligent) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบปฏิภาณในการตัดสินใจ โดยใช้หลักการและเหตุผล รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิผล และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิด ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี

ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้อย่างชัดเจน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยี และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ให้ครูเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียน เป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติ ผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้ เทคโนโลยีการสอนเข้ามามีส่วนสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีกระบวนการพัฒนาสื่อที่หลากหลาย และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูผลิตพัฒนาสื่อนวัตกรรม ออกแบบการเรียนการสอนการเรียนรู้แก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ

การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่รายงานการจัดการคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) พร้อมสรุป รายงานประจำปีและเผยแพร่ต่อสาธารณชน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานและสร้างระบบประกันคุณภาพภายในโดยการจัดทำ แผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้มีการจัดการเรียน การสอนแบบบูรณาการ ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ภายใต้บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมครูให้มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

การนิเทศการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ผลของการนิเทศมาพัฒนาวิธีการ ทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและหาแนวทางแก้ปัญหา ที่ดีที่สุดด้วยการทำงานร่วมกัน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมี แบบแผน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อจะได้ทราบปัญหา และสามารถ ระบุปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนครูให้ใช้สื่อในการจัดการเรียนสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของครู รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้มีการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมได้ดี มี 3 ตัวแปร คือ ด้านจินตนาการ (Imagination) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) ด้านสติปัญญา (Intelligent) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ได้ร้อยละ 76.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้งตัวแปรกับการบริหารงานวิชาการ มีค่าเท่ากับ .876^a ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .266 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = .529 + .320(X_1) + .288(X_6) + .256(X_4)$$

$$Z' = .320(X_1) + .288(X_6) + .256(X_4)$$

จากสมการดังกล่าวข้างต้นกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ (Imagination) (X_1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เพิ่มขึ้น .324 หน่วย และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) (X_6) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เพิ่มขึ้น .324 หน่วย และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสติปัญญา (Intelligent) (X_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก เพิ่มขึ้น .284 หน่วย

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านจินตนาการ (Imagination) และด้านสติปัญญา (Intelligent) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการหรือขั้นตอนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความรู้ ประสบการณ์ คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือสร้างความรำคาญความยุ่งยากที่เกิดขึ้น หรือไม่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ มีเหตุผลและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ สามารถใช้กระบวนการแปลงสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พยายามค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่จะทำให้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย และทบทวนไตร่ตรองในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน ใช้ประสบการณ์ความรู้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สติปัญญา เฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ทুমเทให้การทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา ได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ มีการคิดแบบต่างๆ มีความเข้าใจทักษะด้านการสื่อสารด้านเทคโนโลยี สามารถปรับตัวแก้ในการปัญหา มีความรู้ทางจิตวิทยา มีความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิผล มีไหวพริบปฏิภาณในการตัดสินใจโดยใช้หลักการและเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ สุนกุล (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมทรง นันทิศรี (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดยการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยี และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา เน้นให้ครูมีการวัดผลประเมินผล ส่งเสริมให้ครูเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์ นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อนวัตกรรม ออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถจัดการความรู้ ทักษะและเจตคติหรือการเรียนรู้ทั้งหลายให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีการสอนเข้ามามีส่วนสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้เกิดวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ที่เรียกว่า นวัตกรรมการสอนเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน ช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีกระบวนการพัฒนา จัดทำสื่อที่หลากหลายเหมาะสมและเพียงพอ มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ มาตรฐานเขตพื้นที่ พัฒนางานและสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน โดยการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ มีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และมีการเผยแพร่รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) พร้อมสรุปรายงานประจำปี เผยแพร่ต่อสาธารณชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจาภา คนขยัน (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 บริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ยุพา พรหมแย้ม (2562) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศึกษา ศาสตร์ อาจินิก (2562) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมได้มี 3 ด้าน คือ ด้านจินตนาการ (Imagination) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) ด้านสติปัญญา (Intelligent) มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการหรือขั้นตอนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความรู้ ประสบการณ์ คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือสร้างความรำคาญความยุ่งยากที่เกิดขึ้นหรือไม่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการมีเหตุผลและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ สามารถใช้กระบวนการแปลงสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พยายามค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่จะทำให้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย และ ทบทวนไตร่ตรองในการแก้ปัญหามีเหตุผล มีความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน ใช้ประสบการณ์ความรู้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ พยายามให้การทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ มีการคิดแบบต่างๆ มีความเข้าใจทักษะด้านการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยี สามารถปรับตัวแก้ในการปัญหา มีความรู้ทางจิตวิทยา มีความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีไหวพริบปฏิภาณในการตัดสินใจโดยใช้หลักการและเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้าขาว (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ด้านการแก้ปัญหา และด้าน
จินตนาการ ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ชุ่นห้วน (2561)
ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ ส่งผลต่อ
การบริหารงานของสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อวางแผนและกำหนด
เป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อนำพองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง
มีการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อเอาชนะการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่าง
สร้างสรรค์

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก
มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
ศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น
ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่ในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถ
วางแผนงาน มีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ
สร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านใน
สถานศึกษา ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาใน
อนาคตได้

5.3.1.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเข้าร่วมการอบรมสัมมนาเพื่อนำผลวิจัยมาเป็น
ส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการ
เผยแพร่ผลงานวิจัยกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น

5.3.1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหาร
งานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก พบว่า ด้าน
จินตนาการ ส่งผลมากที่สุดในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีสติปัญญาที่เป็นเลิศ

จึงนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดใหม่ๆ (New ideas) มุมมองหรือทัศนคติที่เปิดกว้าง ต่อสิ่งใหม่ (New Solutions) และการกระทำใหม่ๆ (New Action) มีความเชื่อ ความศรัทธาใน ความสามารถของผู้ร่วมงาน ในการใช้ประสบการณ์ความรู้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีเหตุมีผล สร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการ สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ที่ถูกต้องยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่าง สร้างสรรค์และมีคุณภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อต่อยอดความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม จึงได้มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำทางด้านการมีวิสัยทัศน์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา โดยเพิ่มเติมวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในระดับลึกและรอบด้าน มากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการวิจัยแนวทางการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยเพิ่มเติมวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในระดับลึกและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์)
- กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).
- _____. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: : ครูสภา
- _____. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- _____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- _____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของครูสภา.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545, 2553). กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของครูสภา.
- กระสินธุ์ ตงฉิน. (2552). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- กาญจนาภรณ์ ศิริเพ็ญ (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- กุลขารี พิภูลแกม. (2551). การบริหารงานวิชาการที่ส่งคุณภาพต่อผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- คารมณีย์ เพียรภาณุ. (มกราคม - มิถุนายน 2554). สภาพและความต้องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 1(1), 100-106.
- จรูญี แก้วเอี่ยม. (2556). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์ 2557.
- จารินี สิกุลจ้อย. (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- จิราพร สามัญ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิรพันธ์ พิมพ์พันธุ์. (2550). กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวการปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. นนทบุรี: บุ๊คพ้อยท์.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ฉลาด จันทรสมบัติ. (2553). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. วารสารการบริหารและพัฒนา, 2(1), 175-189.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2558). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 1(1), 304-306.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณปภัช รุ่งโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ดอกฝ้าย ทัดเกตุ. (2553). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่เมาะ
จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- เตือนใจ สุนกุล และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วารสาร
มจร. พุทธปัญญาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 5(2)).
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี).
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์).
- ธรรมภรณ์ ณะเอม. (2556). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุณเจริณ และ วาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.
กรุงเทพฯ: ครูสภา ลาดพร้าว.
- นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ. (2547). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตยา พูลแสง. (2555). ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นุศรา หมัดอะ. (2555). การเปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความคงทนในการคิดแก้ปัญหาที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานกับการจัดการเรียนรู้แบบปกติในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2557). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กซ์เชส.
- บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). การศึกษาความเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 10) กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ: 1991 เทคนิคพรีนติ้ง.
- พจนารถ เจียมจิตร. (2554). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (16 พฤษภาคม 2553). ราชกิจจานุเบกษา, 29- 34.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พระครูปลัดสมัย ผาสุโก (2558). พระพุทธศาสนากับการบริหารการศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์บริหาร วิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอสังักัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- _____. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัด ปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (2561). องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภควรรณ สุนสำโรง. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี
- ยุพา พรหมแย้มและพิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก หน้า 29. กฎกระทรวง ตาม พ.ร.บ.การศึกษา 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545.
- รุจภา คนขยัน. (2559). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- _____. (2553). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: นำศิลป์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์. (2554). การศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความสนใจในการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหากับการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วรรณวิสา ไชยลาแสง. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- วสันต์ ปรีदानันต์. (2553). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริวรรณ รัตนการณจิต. (2554). สภาพและปัญหาการดำเนินงานวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).
- ศึกษาศาสตร์ อาจิมกิจ. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- สมทร นทีศรี. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์ 2553.
- สมุท ข่านาญ. (2554). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำทางการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2557). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สุรรัตน์ โตเสียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสาววณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานการศึกษากรุงเทพฯ. (2550). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานศึกษาฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (เม.ย.-พ.ค.2553). หลักเกณฑ์และ
วิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา. วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 30-32.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.
- _____. (2552). แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- โสภา วงษาคะพัชร. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อมรัตน์ งามบ้านฝื่อ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
บูรพา).
- อรชร กิตติชนม์ธวัช. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุณากรรณ์ สนวนมะม่วง. (2553). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- เอมิกา โตฉ่ำ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- อำนาจ มีสมทรัพย์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- Adams, Robert & Juniperus, P. (2003). *Flora of North America Editorial Committee*. Eds., *Flora of North America, North of Mexico*. 2. Oxford University Press.
- Alma Haris. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 9-11.
- Anderson, Lester W., and Van Dyke, Lauren A. (1998). *Secondary School Administration*. Boston: Houghton Mifflin.
- Adair, J. (2007). *Leadership for Innovation: How to organize team creativity and harvest Ideas*. London, UK: Kogan Page.
- Arellano-Valle, R. B., Bolfarine, H., & Martin, H. (2002). Skew-Normal Linear Mixed Models. *Journal of Data Science*.
- Ash, R., & Persall, M. (2007). *The principal as chief learning officer, the new work of Formative leadership*. Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bass. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Random.
- Baker, D. (1992). *Language testing: A critical survey and practical guide*. Newcastle: Athenaeum Press.
- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatly together: Creative leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bennis W., and Nanus B. (1985). **Leaders: The strategies for taking change**. New York: Harper and Row.
- Bennis, W. (2002). **Creative leadership** [ABI]. Bangkok, Thailand: Chulalongkorn University.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). **Multifactor leadership questionnaire**. Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologists Press.
- _____. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. London, UK: Sage.
- Bass, Bernard, M. (1997). The Academy of Management Review. **Leadership and Performance Beyond Expectations**, 12(4): 756-757.
- Bass, Bernard, M., & Riggio, Ronald, E. (2006). **Transformational Leadership** (2^{ne} ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). **The managerial grid**. Houston, Texas: Gulf.
- Bothwell, Lin. (1983). The Art of Leadership: Skill-Building Techniques that Produce Results. **Educational Administration Quarterly**, 38(5): 643-670.
- Casse, P., & Claudel, P. G. (2007). **Philosophy for creative leadership: How philosophy can Turn people into more effective leaders**. [n.p.].
- Colin W. Evers & Gabriele Lakomsi. (2000). **Leadership and Teams in Educational Management** (5th ed.). Great Britain, UK: Bookcraft.
- Cuttance, P. (1993, July). "Quality Assurance and Quality Management : Complementary but Different Functions." **Evaluation news & comment**. 2(2) : 18-23.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. (1987, July). Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in organizational settings. **Academy of Management Review**, 12: 637-647.
- Daft, Richard, L. (1999). **Leadership theory and practice**. Fort worth: Tax Dryden Press.
- Danner, S. E. (2008). **Creative leadership in art education**. Perspectives of an Art Educator. (Master of Art, Ohio University).
- Delich. (2010). The Impact of Mercosur's Sanitary and Phitosanitary Regime on its Members' Institutional Dynamics. **Journal of CMA Management**.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., and Humphrey, S. E. (2013). Trait and Behavioral Theories of Leadership: An Integration and Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Personnel Psychology*, **64**, 7-52.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skill*. Boston: Houghton Mifflin.
- _____. (2010). *Principles of leadership*. South-Western: Cengage Learning.
- Fiedler, Fred, E. (1967). *A theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Forest, J., & Kinser, K. (2002). *Higher Education in the United States: An Encyclopedia*. Oxford: ABC-CLIO.
- Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (2009). *A handbook for Teaching and Learning in Higher Education: Enhancing Academic Practice*. London and New York: Routledge.
- Gardner, H. (1998). *Multiple intelligence: Theory in practice*. New York: Basic Books.
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relation in school administration*. New York: Appleton Century-Crofts.
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (1995). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work* (5th ed.) New Jersey: A Simon and Schuster.
- Guilford, J. P. (1959). *Fundamental statistics in psychology and education*. New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gorton, A. R. (1983). *School Leadership and Administration: Important Concepts, Case Studies and Simulations*. Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown.
- Goldsmith, A. (2005) Policing Weak States: Citizen Safety and State Responsibility. *Policing and Society*, **13**: 3-21.
- Guntern, G. (2004). *The challenge of creative leadership*. [n.p.].
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Halpin, A. W., and Croft, D. B. (1963). **The Organizational Climate of School**. Chicago: University of Chicago Press.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. (1993). **Management of organizational Behavior: Utilizing human resources**. Englewood Cliffs, NJ: A Simon and Schmaste.
- Hickman, Craif, R., and Silva, Michael A. (1984). **Creating Excellence: Managing Corporate Culture, Strategy and Change in the new Age**. New Youk: New American.
- Heather Fry, Steve Ketteridge and Stephanie Marshall. (2009). **A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education : Enhancing Academic Practice** (3rd ed.). New York: Taylor & Francis.
- House. E. R. (1978). **The logic of evaluation argument**. Los Angeles: UCLA Center For Study of Evaluation.
- Hoy, Wayne, K., & Miskel, Cecil, G. (2005). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne, K., & Miskel, Cecil, G. (2013). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (9th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Howell, J. P., and Costley, D. L. (2001). **Understanding Behaviors for Effective Leadership**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Isaksen, S. G., & Dorval, K. B., & Treffinger, D. J. (2011). **Creative approaches to problem solving: A framework for innovation and change**. New York: Sage.
- James, C. R., & Connolly, U. (2002). **Effective change in schools**. London, UK: Routledge Falmer.
- James Forest and Kevin Kinser. (2002). **Higher Education in the United States: An Encyclopedia**. Oxford: ABC-CLIO.
- Julia Miller Vick, Jennifer S. Furlong and Mary Morris Heiberger. (2008). **The Academic Job Search Handbook** (4th ed.). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Krejcie Robert V., and Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Journal for Education and Psychological Measurement.**
- Kotter, J. P. (1996). **Leading change.** Boston: Massachusetts, Harvard Business School Press.
- Kowalski, Robin and Western, Drew. (2009). **Psychology** (5th ed.). Denvers: John Wiley & sons.
- Library, Hoy, Wayne, K., & Miskel, Cecil. G. (2013). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (9th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value.** New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. O. (2014). **Educational administration: Concepts and practices** (2^{ne} ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Luthans, F. (1998). **Organizational behavior** (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lussier, R. N., & C. F. Achua. (2001). **Leadership.** Ohio: South-Western College.
- Lussier, Robert, N., and Achua, Christopher F. (2007). **Leadership: Theory, Application, Skill Development.** Ohio: South-Western College.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2007). **Effective Leadership** (3rd ed.). Ohio: South-Western.
- Lunenburg. F. C., & Ornstein, A. O. (2014). **Educational administration: Concepts and practices** (2^{ne} ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- McNemar, Q. (1964). Lost our intelligence? Why?. **American Psychologist**, **19**, 871-882.
- Mungskasem, Udom. (2001). **The experimental chief executive officer.** (Doctoral dissertation Graduate School Technical University of the Philippines).
- Melissa Mullins. (2011). **Management and Organizational Behavior** (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Palus, C. J., & Horth, D. M. (2005). **The leader's edge: Six creative competencies for Navigating complex challenges.** San Francisco: Jossey Bass.
- Parker, J. P., & Begnaud, L. G. (2004). **Developing creative leadership.** Portsmouth, NH: Teacher Ideas Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

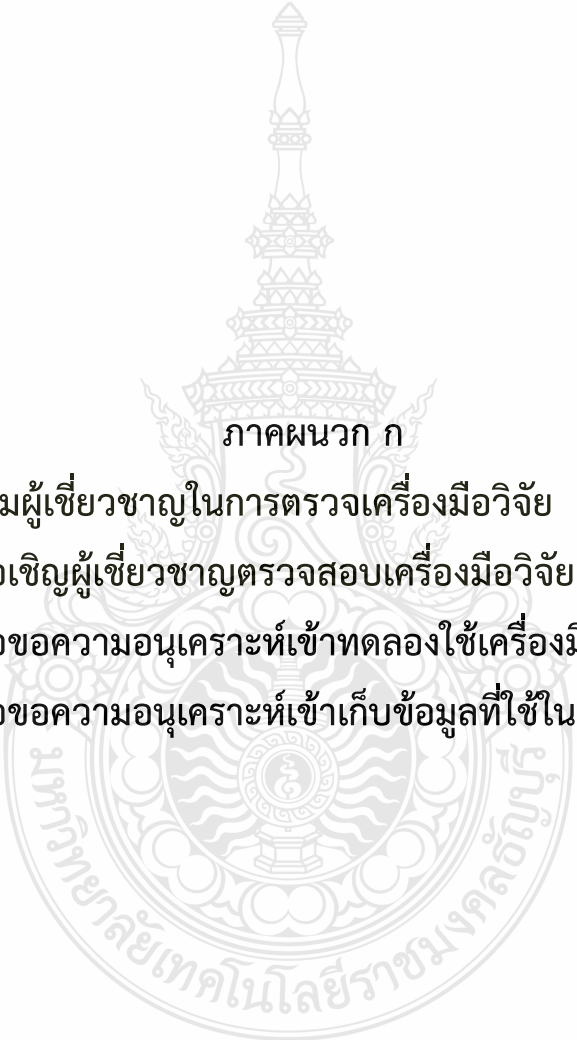
- Phillips, N. (1997). **Innovative management: A pragmatic guide to new techniques.** London, UK: Pitman.
- R. K. Jolly, (1996). **The Effectiveness of Secondary Educational Administration Preparation Programs at Kansas Regents Universities.** (Dissertation Abstracts International, 56(11) : 4224).
- Razilk, T. A., & Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational leadership.** New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Reddin, W. J. (1970). **Managerial effectiveness.** New York: McGraw-Hill.
- Raelin, Joseph, A. (2003). **Creating Leaderful Organizations How to Bring Out Leadership in Everyone.** San Francisco: Berrett-Koehler.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). **Essentials of Organizational Behavior.** New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Rock, Michael. (2009). **The 7 Pillars of Visionary Leadership, Mentoring.** Retrieved from : www.canadaone.com/czinemay99/leadership6.html.
- Russell, D. W., Kao, C. F., Lehmann, T. R., & Weinstein, J. N. (1993). Role of self-efficacy in rehabilitation outcome among chronic low back pain patients. **Journal of Counseling Psychology, 40:** 335-339.
- Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. **Leadership & Organization Development Journal, 22(2):** 76-83.
- Santrack, John W. (2003). **Psychology** (7th ed.). New York: McGraw Hill.
- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The Management of Meaning. **The Journal of Applied Behavioral Science.**
- Stephen R. Covey. (2004). **The Seven Habits of Highly Effective People.** New York: Simon and Schuster.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership.** New York: Free Press.
- Schemerhorn, J. R. (2005). **Management** (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Sousa, D. (2003). **The Leadership brain; How to lead today's schools more effectively.** Thousand Oaks: Sage.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Spearman, R. M. (1988). **The medieval townscape of Perth**. In M. Lynch, M. Spearman, & G. Stell (Eds.), *The Scottish medieval town*: 42-59. [n.p.].
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership teams. **Journal of Management in Education**.
- _____. (2009). **Creative leadership: A challenge of our times**. *School Leadership and Management*. [n.p.].
- Sternberg, R. J. (1985). **Beyond I. Q. A triarchic theory of human intelligence**. New York: Cambridge University Press
- _____. (2006). Creative leadership: it's a decision. **Journal of Leadership**, 36(2): 22-24.
- Smith, Edward, W., Stanley W. Krouse, Jr., and Mark M. Atkinson. (1961). **The Educator's Encyclopedia**. New Jersey: Prentice Hall.
- Thurstone, L. L. (1995). **Attitude theory and measurement**. New York: John Wiley and Sons.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2010). **The Principle: Creative leadership for excellence in schools** (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Vick Julia Miller, Jennifer S. Furlong and Mary Morris Heiberger. (2008). **The Academic Job Search Handbook** (4th ed.). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Westley, F., and Mintzberg, H. (1989). Visionary Leadership and Strategic Management. **Strategic Management Journal**.
- Yukl, G. A. (1998). **Leadership in organizations** (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- _____. (2002). **Leadership in organizations** (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- _____. (2006). **Leadership in Organizations** (6th ed.). NJ: Pearson Prentice-Hall.

ภาคผนวก



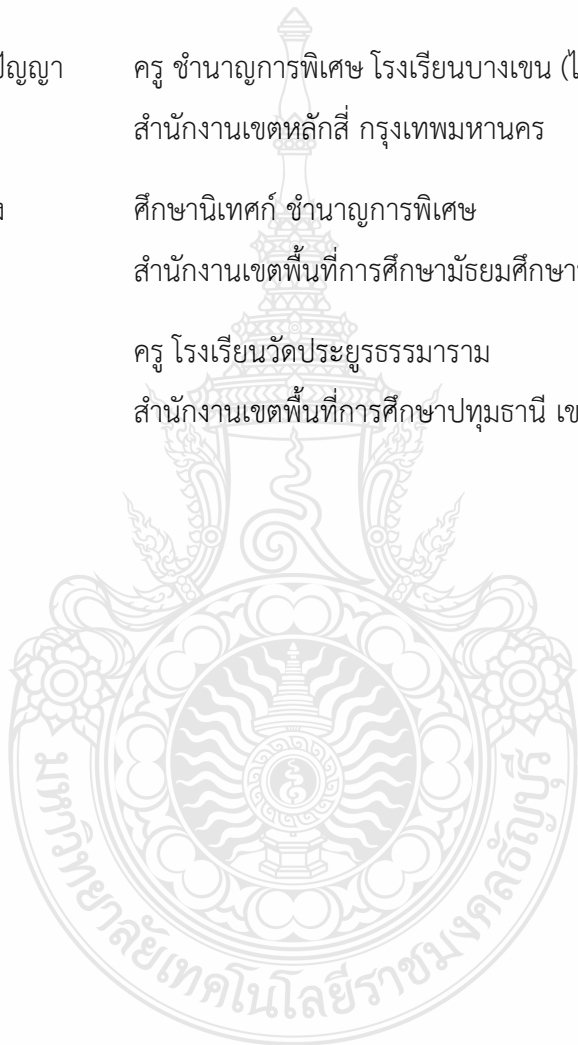


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ผศ.ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบางเขน (ไว้สาตีสอนุสรณ์)
สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
4. ดร.มัทนา ดวงกลาง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
5. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม ครู โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๑๔๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์สม ภูติอริวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วัฒน์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๑๕๕



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อิศคุณ สิ้นธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วิริยะ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วิริยะ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๑๕๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.มัทนา ดวงกลาง

เนื่องด้วย นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วิเศษ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมพรพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วิเศษ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ 0๒๕๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน ดร.วิชณุ เปรี้ยวนิ่ม

เนื่องด้วย นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมพรพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วัฒน์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๒๕๗



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ.....

เนื่องด้วย นางสาวสุราทิพย์ พันธุ์วัฒนะ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุราทิพย์ พันธุ์วัฒนะ เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม จากประชากรที่เป็นครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวันและเวลาเพื่อเข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๖๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

เนื่องด้วย นางสาวสุรชาติย์ พันธุ์วัฒนะ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุรชาติย์ พันธุ์วัฒนะ เข้าทำการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน โดยการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ในการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวันและเวลาเพื่อเข้าทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มี 6 ด้าน คือ 1) ด้านจินตนาการ (Imagination) 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 4) ด้านสติปัญญา (Intelligent) 5) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire) 6) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก มี 7 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์นี้อย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานและสถานภาพทางราชการของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลครั้งนี้

นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วัฒนะ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายขีดถูก (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามให้มากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

15 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ด้านจินตนาการ Imagination					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ					
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน					
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์ เพื่อนวัตกรรมใหม่					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ					

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายในสถานศึกษา จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง					
8. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ					
2. ด้านความยืดหยุ่น Flexibility					
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุง แก้ไข กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
11. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย					
12. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา					
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแผนงานได้ตามเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการระดมความคิดและตัดสินใจ					
3. ด้านวิสัยทัศน์ Vision					
15. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร ภาพอนาคตหรือวิสัยทัศน์ให้เข้าใจได้ชัดเจน					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการบริหารใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้					

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
17. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้อย่างชัดเจน					
18. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้านของสถานศึกษา					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
4. ด้านสติปัญญา Intelligent					
20. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิด ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี					
21. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจทักษะด้านการสื่อสารด้านเทคโนโลยี					
22. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวในการแก้ปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ทางจิตวิทยา มาบริหารงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิผล					
25. ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบปฏิภาณในการตัดสินใจ โดยใช้หลักการและเหตุผล					
5. ด้านแรงบันดาลใจ Inspire					
26. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานในสถานศึกษา					
27. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการจุดประกายความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
28. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวจิตใจและพยายาม จูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา					
29. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จของสถานศึกษา					
30. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน					
31. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
32. ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ					
33. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถ ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้ด้วย ความภาคภูมิใจ					
6. ด้านการแก้ปัญหา Problem solving					
34. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการการคิดแก้ปัญหาอย่างมี วิจรรณญาณ					
35. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ประสบการณ์คิดพิจารณา ในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหา เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการอย่างมีเหตุผลและบรรลุตาม จุดมุ่งหมายที่วางไว้					
36. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการแปลง สถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร					
37. ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามค้นหาแนวทางที่เหมาะสม ที่จะทำให้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย					
38. ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนไตร่ตรองในการแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยที่

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก	ระดับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยโดยยึดหลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก					
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูให้ใช้สื่อในการจัดการเรียนสอน					
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการใช้หลักสูตร					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตรด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล ให้ทันสมัยและปฏิบัติได้					
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน					

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก	ระดับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้มีการจัดการเรียนสอนแบบ บูรณาการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้					
9. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนร่วมกับครู					
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม					
3. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน					
11. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบการวัดและประเมินผล ของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา					
12. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูมีการวัดผลประเมินผล					
13. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเทียบโอนประสบการณ์ผลการ เรียนและอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของ นักเรียนเป็นรายบุคคล					
14. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีมีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์					
15. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินมาใช้ เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของครูและนักเรียน ในสถานศึกษา					

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก	ระดับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
	มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
17. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้ วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของครู					
18. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูและ นักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้ กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
20. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย กับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น					
5. การนิเทศการศึกษา					
21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีแบบแผน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อจะ ได้ทราบปัญหา และสามารถระบุปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน					
22. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้แก่ครูและ ผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน					
23. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและหาแนวทางแก้ปัญหาที่ดี ที่สุดด้วยการทำงานร่วมกัน					
24. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ผลของการนิเทศมาพัฒนาวิธีการ ทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ					
25. ผู้บริหารสถานศึกษาถือหลักการมีส่วนร่วม การเคารพ ความคิดเห็นผู้อื่น และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลเน้นความ ร่วมมือร่วมใจกัน					

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก	ระดับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					
26. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานชาติ และมาตรฐานเขตพื้นที่					
27. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานและสร้างระบบประกันคุณภาพภายในโดยการจัดทำแผนการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา					
28. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้					
29. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก					
30. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่รายงานการจัดการคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) พร้อมสรุปรายงานประจำปีและเผยแพร่ต่อสาธารณชน					
7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี					
31. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน					
32. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อนวัตกรรมออกแบบการเรียนการสอนการเรียนรู้แก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
33. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีการสอนเข้ามามีส่วนร่วมสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน					

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก	ระดับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
34. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดวิธีการ หรือแนวทาง ปฏิบัติใหม่ที่เรียกว่านวัตกรรมการสอน เพื่อใช้ในกิจกรรมการ เรียนการสอนของนักเรียนช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจและ เกิดการเรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น					
35. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีกระบวนการพัฒนาสื่อ ที่หลากหลาย					
36. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดหา จัดทำสื่อที่ หลากหลายเหมาะสม และเพียงพอ					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วัฒนะ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	
3	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 15 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

คำชี้แจง

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก มี 6 ด้าน คือ 1) ด้านจินตนาการ (Imagination) 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 4) ด้านสติปัญญา (Intelligent) 5) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire) 6) ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีทั้งหมด 38 ข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ด้านจินตนาการ Imagination									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์ ความรู้เพื่อสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิง สร้างสรรค์ สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล สร้างขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรใช้ความสามารถในการ สร้างสรรค์ เพื่อนวัตกรรมใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
6	ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก และภายในสถานศึกษา จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
8.	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2. ด้านความยืดหยุ่น Flexibility									
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้	
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
11.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการระดมความคิดและตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3. ด้านวิสัยทัศน์ Vision									
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสาร ภาพอนาคตหรือวิสัยทัศน์ให้เข้าใจได้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการบริหารใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
18.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
4. ด้านสติปัญญา Intelligent									
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิด ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
21.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจทักษะด้านการสื่อสาร ด้านเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวใน การแก้ปัญหาการบริหารงานใน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ทาง จิตวิทยา มาบริหารงานในสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การบริหารงานให้มีประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
25.	ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบปฏิภาณ ในการตัดสินใจโดยใช้หลักการและ เหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
5. ด้านแรงบันดาลใจ Inspire									
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการจุดประกาย ความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จิตใจและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิด ความรู้สึกรักว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้	
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีและ การคิดในแง่บวกให้ตอบสนองต่อความ ต้องการความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของ ครูในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้ด้วยความภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. ด้านการแก้ปัญหา Problem solving								
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการการคิดแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ประสบการณ์คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหา เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการอย่างมีเหตุผลและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการแปลงสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่จะทำให้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนไตร่ตรองในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่อง ระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการมี ทั้งหมด 36 ข้อ

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปราชญ์บุรี นครนายก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปล ผล
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร แกนกลางสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสื่อและ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยโดยยึด หลักสูตรแกนกลางเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูให้ใช้ สื่อในการจัดการเรียนสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล การใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตร ด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหา วิชาการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล ให้ทันสมัยและปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปราจันบุรี นครนายกภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้								
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการจัด เนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความ สนใจและความถนัดของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัด กิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้มีการจัดการเรียน สอนแบบบูรณาการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี งามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ภายใต้ บรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการจัดการจัดกิจกรรม การเรียนรู้การสอนร่วมกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้ ในท้องถิ่นในการสนับสนุนการจัดการเรียนการ สอนตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน								
11.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบการวัดและ ประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเทียบโอน ประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการ เรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็น รายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปราจันบุรี นครนายก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปล ผล
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีมีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา								
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของครูและนักเรียนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปราจันบุรี นครนายก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปล ผล
5. การนิเทศการศึกษา								
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงาน อย่างมีแบบแผน โดยเริ่มจากการ วิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อจะได้ทราบปัญหา และสามารถ ระบุปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
22.	ผู้สถานศึกษาสร้างความตระหนักให้แก่ ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการ นิเทศภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและหา แนวทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ด้วยการ ทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ผลของการนิเทศ มาพัฒนาวิธีการทำงานของแต่ละบุคคล ให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาถือหลักการมีส่วน ร่วม การเคารพความคิดเห็นผู้อื่น และ เข้าใจความแตกต่างของบุคคลเน้น ความร่วมมือร่วมใจกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา								
26.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด มาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้อง กับมาตรฐานชาติ และมาตรฐานเขต พื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปราจันบุรี นครนายก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปล ผล
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนางานและสร้างระบบประกันคุณภาพภายในโดยการจัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่รายงานการจัดการคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) พร้อมสรุปรายงานประจำปีและเผยแพร่ต่อสาธารณชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี								
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อนวัตกรรม ออกแบบการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนทุกระดับเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปราจันบุรี นครนายก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ค่า IOC	แปล ผล
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้ เทคโนโลยีการสอนเข้ามามีส่วนสำคัญใน การพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิด วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติใหม่ที่เรียกว่า นวัตกรรมการสอน เพื่อใช้ในกิจกรรม การเรียนการสอนของนักเรียนช่วยให้ นักเรียนเกิดความสนใจและเกิดการ เรียนรู้ในบทเรียนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมี กระบวนการพัฒนาสื่อที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการ จัดหา จัดทำสื่อที่หลากหลายเหมาะสม และเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์
หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Statistics				
		ระดับการศึกษา		
		เพศ	สูงสุด	ประสบการณ์
N	Valid	297	297	297
	Missing	0	0	0

		เพศ			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ชาย	77	25.9	25.9	25.9
	หญิง	220	74.1	74.1	100.0
Total		297	100.0	100.0	

		ระดับการศึกษาสูงสุด			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ปริญญาตรี	151	50.8	50.8	50.8
	ปริญญาโท	144	48.5	48.5	99.3
	ปริญญาเอก	2	.7	.7	100.0
Total		297	100.0	100.0	

		ประสพการณ์			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	33	11.1	11.1	11.1
	5 - 10 ปี	144	48.5	48.5	59.6
	11 - 15 ปี	76	25.6	25.6	85.2
	15 ปีขึ้นไป	44	14.8	14.8	100.0
	Total	297	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .984

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.984	38

ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .983

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.983	36

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 74 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ดังนั้น แบบสอบถามชุดนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.990	74

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A_MEAN	297	3.00	5.00	4.2807	.55165
B_MEAN	297	2.00	5.00	4.2391	.69634
C_MEAN	297	2.40	5.00	4.1495	.66699
D_MEAN	297	2.50	5.00	4.1919	.60468
E_MEAN	297	2.25	5.00	4.2454	.64268
F_MEAN	297	2.80	5.00	4.3253	.61177
Valid N (listwise)	297				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก รายด้าน

1. ด้านจินตนาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	297	3.00	5.00	4.2458	.68046
A2	297	3.00	5.00	4.2256	.64170
A3	297	3.00	5.00	4.1886	.71528
A4	297	3.00	5.00	4.2593	.68536
A5	297	3.00	5.00	4.3872	.73630
A6	297	3.00	5.00	4.3670	.58988
A7	297	3.00	5.00	4.3401	.67447
A8	297	3.00	5.00	4.2323	.67024
Valid N (listwise)	297				

2. ด้านความยืดหยุ่น

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	297	3.00	5.00	4.3502	.65136
B2	297	2.00	5.00	4.2492	.82928
B3	297	3.00	5.00	4.3266	.70068
B4	297	1.00	5.00	4.1212	.95443
B5	297	1.00	5.00	4.1380	.86864
B6	297	1.00	5.00	4.2492	.87681
Valid N (listwise)	297				

3. ด้านวิสัยทัศน์

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	297	3.00	5.00	4.1145	.64228
C2	297	2.00	5.00	4.1448	.80281
C3	297	2.00	5.00	4.1886	.71999
C4	297	2.00	5.00	4.2088	.82006
C5	297	2.00	5.00	4.0909	.84339
Valid N (listwise)	297				

4. ด้านสติปัญญา

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	297	3.00	5.00	4.1448	.75062
D2	297	3.00	5.00	4.1481	.69623
D3	297	2.00	5.00	4.1616	.71244
D4	297	2.00	5.00	4.1717	.70769
D5	297	3.00	5.00	4.2256	.67254
D6	297	2.00	5.00	4.2997	.70311
Valid N (listwise)	297				

5. ด้านแรงบันดาลใจ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	297	2.00	5.00	4.3569	.68814
E2	297	2.00	5.00	4.1953	.77257
E3	297	2.00	5.00	4.2323	.78622
E4	297	2.00	5.00	4.2054	.70823
E5	297	2.00	5.00	4.1852	.76850
E6	297	2.00	5.00	4.1515	.69793
E7	297	3.00	5.00	4.3502	.68177
E8	297	2.00	5.00	4.2862	.69911
Valid N (listwise)	297				

6. ด้านการแก้ปัญหา

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F1	297	3.00	5.00	4.3199	.67936
F2	297	2.00	5.00	4.3266	.70548
F3	297	3.00	5.00	4.2862	.63850
F4	297	3.00	5.00	4.3502	.65136
F5	297	3.00	5.00	4.3434	.68520
Valid N (listwise)	297				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
G_MEAN	297	3.00	5.00	4.2505	.53727
H_MEAN	297	2.80	5.00	4.2734	.53004
I_MEAN	297	2.60	5.00	4.3845	.57507
J_MEAN	297	2.00	5.00	4.2323	.64810
K_MEAN	297	2.60	5.00	4.2593	.64304
L_MEAN	297	1.40	5.00	4.3266	.64336
M_MEAN	297	2.00	5.00	4.3507	.59510
Valid N (listwise)	297				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก รายด้าน

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
G1	297	2.00	5.00	4.1111	.70551
G2	297	3.00	5.00	4.2997	.57636
G3	297	3.00	5.00	4.3367	.64287
G4	297	3.00	5.00	4.2323	.67024
G5	297	3.00	5.00	4.2727	.65479
Valid N (listwise)	297				

2. ด้านกระบวนการเรียนรู้

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
H1	297	3.00	5.00	4.1751	.64957
H2	297	3.00	5.00	4.2525	.64740
H3	297	3.00	5.00	4.4074	.59190
H4	297	2.00	5.00	4.2391	.66278
H5	297	2.00	5.00	4.2929	.65118
Valid N (listwise)	297				

3. ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I1	297	3.00	5.00	4.3064	.63967
I2	297	2.00	5.00	4.3535	.68250
I3	297	2.00	5.00	4.3704	.71011
I4	297	3.00	5.00	4.6195	.55752
I5	297	1.00	5.00	4.2727	.85998
Valid N (listwise)	297				

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
J1	297	2.00	5.00	4.2256	.75311
J2	297	2.00	5.00	4.2862	.62783
J3	297	2.00	5.00	4.1886	.73852
J4	297	2.00	5.00	4.2660	.71657
J5	297	2.00	5.00	4.1953	.71346
Valid N (listwise)	297				

5. ด้านการนิเทศการศึกษา

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	297	2.00	5.00	4.1886	.79577
K2	297	2.00	5.00	4.2357	.75673
K3	297	2.00	5.00	4.2862	.70871
K4	297	3.00	5.00	4.3030	.66963
K5	297	3.00	5.00	4.2828	.68833
Valid N (listwise)	297				

6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
L1	297	1.00	5.00	4.3030	.75946
L2	297	1.00	5.00	4.2862	.75039
L3	297	1.00	5.00	4.3064	.75587
L4	297	1.00	5.00	4.3569	.71700
L5	297	3.00	5.00	4.3805	.59277
Valid N (listwise)	297				

7. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1	297	3.00	5.00	4.3603	.59969
M2	297	3.00	5.00	4.2896	.66041
M3	297	3.00	5.00	4.4074	.65683
M4	297	1.00	5.00	4.3266	.78267
M5	297	1.00	5.00	4.3704	.68591
M6	297	1.00	5.00	4.3502	.77456
Valid N (listwise)	297				

ผลการผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์ บุรี นครนายก
ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

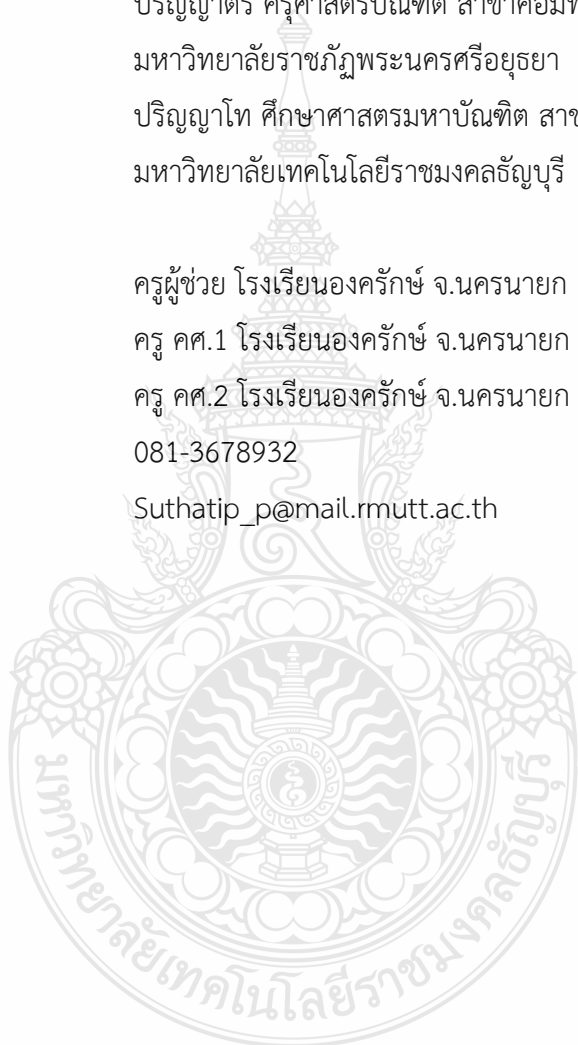
206

		SUMA	SUMB	SUMC	SUMD	SUME	SUMF	SUMG	SUMH	SUMI	SUMj
SUMA	Pearson Correlation	1	.759**	.805**	.709**	.715**	.369**	.325**	.789**	.478**	.363**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	306	306	306	306	306	306	306	306	306	306
SUMB	Pearson Correlation	.759**	1	.759**	.841**	.840**	.532**	.502**	.737**	.544**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	306	306	306	306	306	306	306	306	306	306
SUMC	Pearson Correlation	.805**	.759**	1	.791**	.846**	.276**	.215**	.839**	.416**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	306	306	306	306	306	306	306	306	306	306
SUMD	Pearson Correlation	.709**	.841**	.791**	1	.886**	.476**	.407**	.749**	.506**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	306	306	306	306	306	306	306	306	306	306
SUME	Pearson Correlation	.715**	.840**	.846**	.886**	1	.453**	.372**	.785**	.525**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	306	306	306	306	306	306	306	306	306	306
SUMF	Pearson Correlation	.369**	.532**	.276**	.476**	.453**	1	.711**	.442**	.727**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	306	306	306	306	306	306	306	306	306	306
SUMG	Pearson Correlation	.325**	.502**	.215**	.407**	.372**	.711**	1	.339**	.609**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	306	306	306	306	306	306	306	306	306	306
SUMH	Pearson Correlation	.789**	.737**	.839**	.749**	.785**	.442**	.339**	1	.588**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	306	306	306	306	306	306	306	306	306	306
SUMI	Pearson Correlation	.478**	.544**	.416**	.506**	.525**	.727**	.609**	.588**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	306	306	306	306	306	306	306	306	306	306
SUMj	Pearson Correlation	.363**	.536**	.510**	.500**	.582**	.642**	.527**	.605**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	306	306	306	306	306	306	306	306	306	306

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

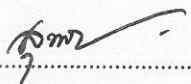
ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุธาทิพย์ พันธุ์วัฒนะ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 พฤษภาคม 2522
ที่อยู่ การศึกษา	119 หมู่ 3 ตำบลพรหมณี อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000 ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2553 – 2554	ครูผู้ช่วย โรงเรียนนงคราญ จ.นครนายก
พ.ศ.2554 – 2562	ครู คศ.1 โรงเรียนนงคราญ จ.นครนายก
พ.ศ.2562 - ปัจจุบัน	ครู คศ.2 โรงเรียนนงคราญ จ.นครนายก
โทรศัพท์	081-3678932
อีเมล	Suthatip_p@mail.rmutt.ac.th



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.


.....
(..นางสาวสุรชาติ พันธ์วัฒนะ..)

COPYRIGHT © 2021

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

