



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

วิศิษฐ์ ศรีสุข

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

A STUDY OF THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
SECONDARY SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
CHONBURI RAYONG



WISIT SRISUK

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ วิศิษฐ์ ศรีสุข ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชก)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดีภูงษ์ จันทนวรานนท์
สมพงษ์ธรรม)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชก)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ็งเอียด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920324: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

วิศิษฐ ศรีสุข : การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (A STUDY OF THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SECONDARY SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ปุณณิษฐา มาเชค, สุเมธ งามกนก ปี พ.ศ. 2567.

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และ รวบรวมข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 356 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22-.87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (*t-test*) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffé) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ตัวแปรตามเพศต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ตัวแปรตามอายุต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความยืดหยุ่นไม่แตกต่างกัน ตัวแปรตามวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความยืดหยุ่นไม่แตกต่างกัน ตัวแปรตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และตัวแปรตามขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความไว้วางใจไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีประเด็นสำคัญได้แก่ ผู้บริหารปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ของบริบทชุมชนรอบสถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง สามารถวิเคราะห์บริบทของ สถานศึกษา มีปัญหาเจตคติผิดพลาด แสดงออกถึงประสพการณ์ความรู้นำมาสร้างสรรค์นวัตกรรมใน การดำเนินการของสถานศึกษา ให้เกียรติและเคารพสิทธิ และหน้าที่ของผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อครู ผู้ปฏิบัติงาน มีเมตตา อดทน และช่วยเหลือ ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน



65920324: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

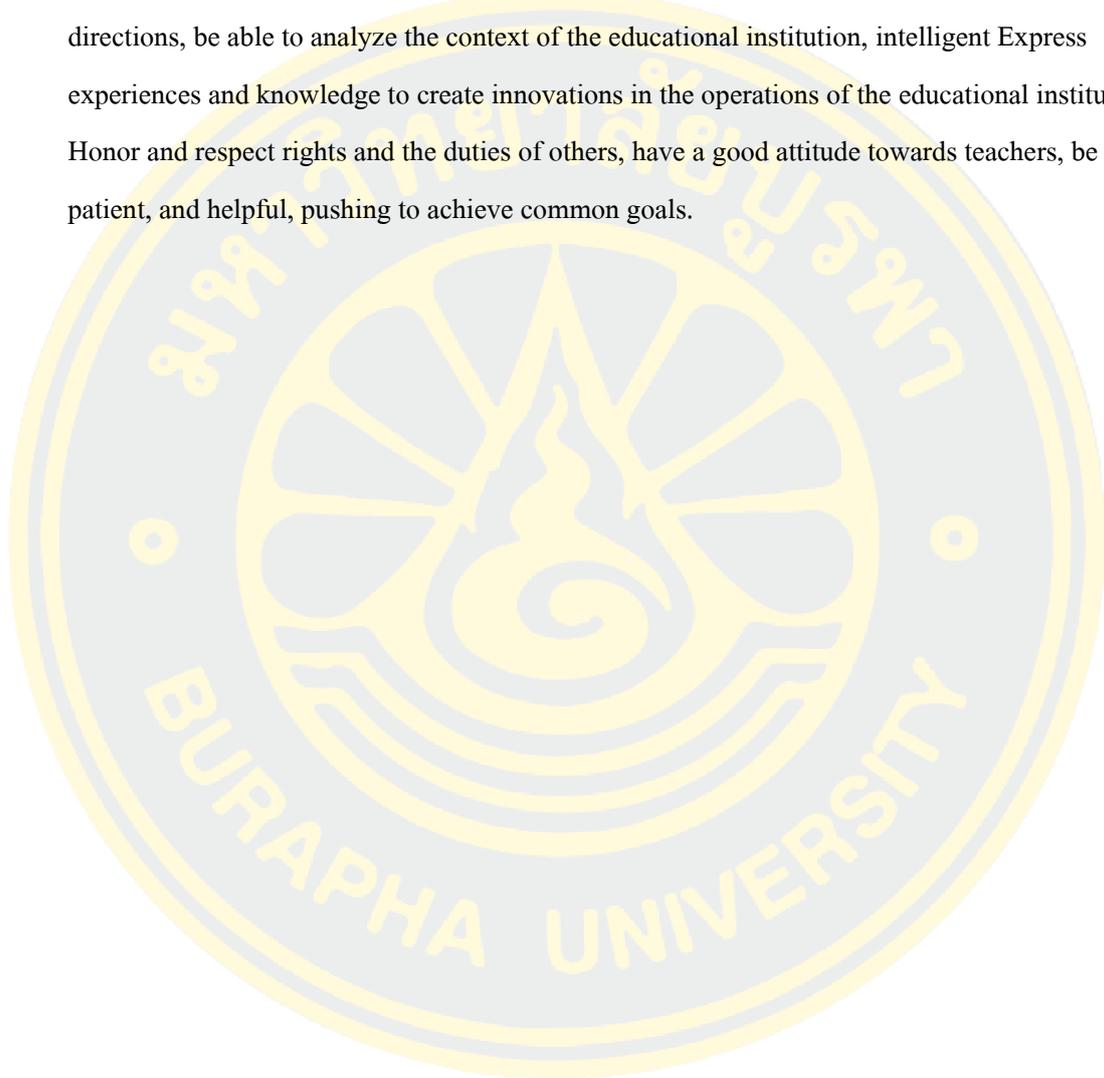
KEYWORDS: Creative Leadership, School Administrators

WISIT SRISUK : A STUDY OF THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SECONDARY SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG. ADVISORY COMMITTEE: PUNNITHA MRAZEK, SUMETH NGAMKANOK 2024.

The objective of the research were to study, compare, and collect suggestions on creative leadership among school administrators in secondary school under Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, classified by gender, age, educational background, work experience and school size. The sample group is secondary school teacher under Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, there were 356 people using the stratified random sampling method using the size of the educational institution as a criterion. The questionnaire tool was a 5-level rating scale with a power to discriminate between .22-.87 and a confidence value of .97. Statistics used in data analysis were mean, skewness, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, Scheffé's method, and content analysis.

The research found that 1) the level of creative leadership of school administrators secondary school under Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, overall and each aspect was at a high level. 2) Compare the creative leadership of school administrators in Secondary school under Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, classified by gender, age, educational background, work experience, and school size variables according to gender were different. It was found that overall and in each aspect they were not different. Variables based on different ages were found to be significantly different overall and in each aspect at the .05 level, except for flexibility which was not different. Variables according to different educational backgrounds were found to be significantly different overall and in each aspect at the .05 level, except for flexibility which was not different. Variables based on different work experiences were found to be not different overall and in each aspect, and variables based on different school sizes, found that overall and each aspect were significantly different at the .05

level, except for trust, which was not different. 3) Guidelines for developing creative leadership among school administrators in secondary school under Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, there were important issues including: Administrators adapt to the various situations of the community context surrounding the educational institution. Set goals and directions, be able to analyze the context of the educational institution, intelligent Express experiences and knowledge to create innovations in the operations of the educational institution. Honor and respect rights and the duties of others, have a good attitude towards teachers, be kind, patient, and helpful, pushing to achieve common goals.



กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณิษฐา มาเชศ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผศ.ดร. ภักดิ์ภู่อัจฉริยะ จันทนวรรณที่ สมพงษ์ธรรม ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิด คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับทราบ แนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และการเขียนงานนิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ในครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น ดร.ณัฐฉน พุเต็มวงศ์ และนายศิริชัย หอมดวงศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม ที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำ เครื่องมือไปใช้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และคุณครู ที่กรุณาอำนวยความสะดวกและให้ความอนุเคราะห์อย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ การศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัว กำลังใจพิเศษ เพื่อนครู เพื่อนนิสิตร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา และทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา สนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนเป็นกำลังใจและ แรงผลักดันในการศึกษาวิจัยจนนำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยบูรพาผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อัน ล้ำค่าอันนี้เป็นอย่างสูง คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น เครื่องบูชาคุณพระและคณาจารย์ทุกท่าน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เฝ้า ฝักใฝ่ นาม ณ ที่นี้

วิศิษฐ ศรีสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย	4
สมมติฐานในการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	13
การบริหารสถานศึกษา	19

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	25
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	32
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
บทที่ 3	59
วิธีดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 4	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 5	95
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	95
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผลการวิจัย.....	99
ข้อเสนอแนะ	107

บรรณานุกรม108

ภาคผนวก116

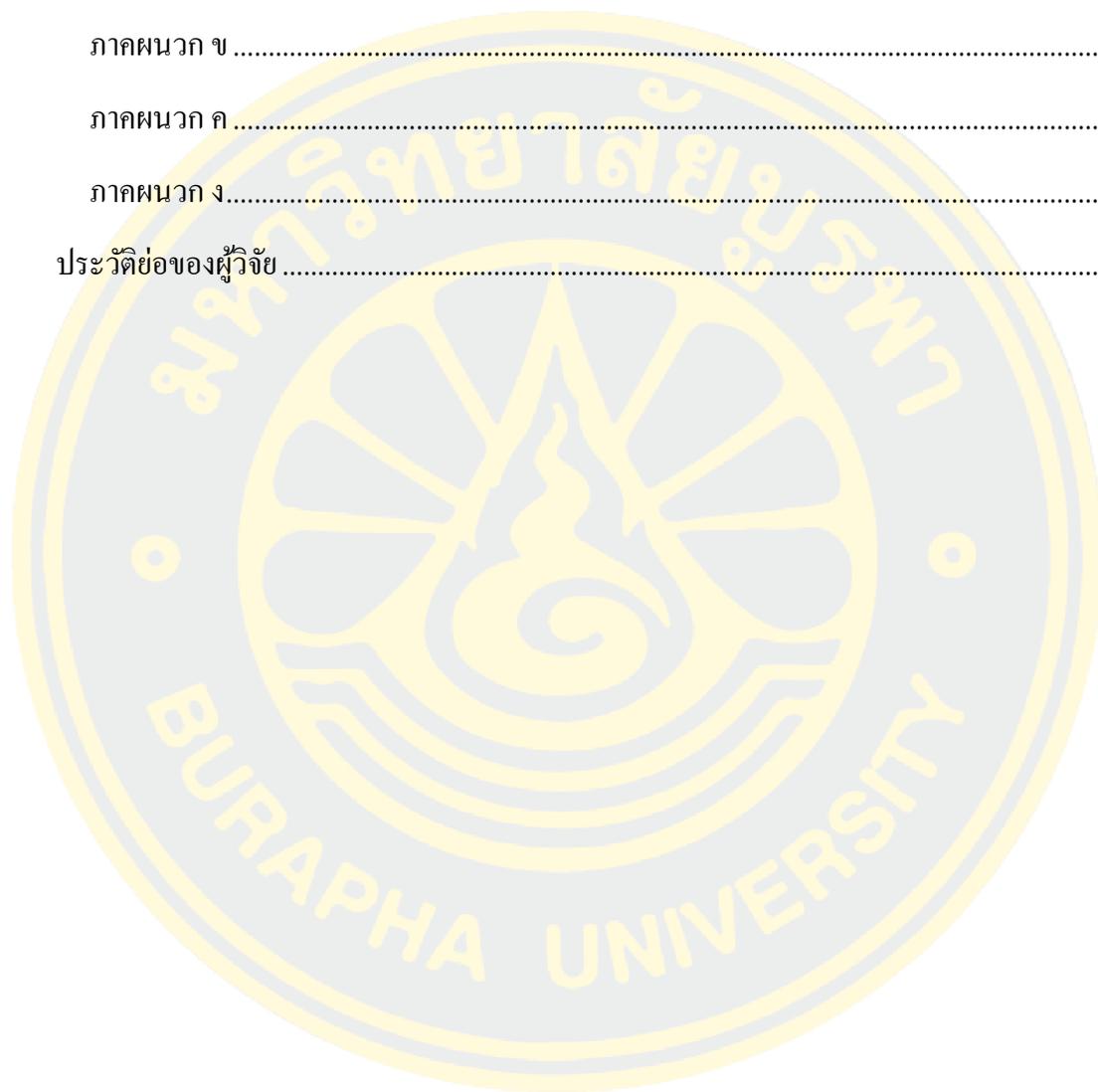
 ภาคผนวก ก117

 ภาคผนวก ข123

 ภาคผนวก ค130

 ภาคผนวก ง136

ประวัติย่อของผู้วิจัย138



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	39
ตารางที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้	46
ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	60
ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ	71
ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ	72
ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	72
ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	73
ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	73
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน	74
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ	75

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....76

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง ด้านการมีจินตนาการ โดยรวมและรายข้อ77

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง ด้านการมีความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ.....78

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง จำแนกตามเพศ.....79

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ.....80

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง จำแนกตามอายุ.....81

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ โดย การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว.....82

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง จำแนกตามอายุ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยวิธีการของ Scheffé83

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง จำแนกตามอายุ ด้านการมีจินตนาการ โดยวิธีการของ Scheffé.....83

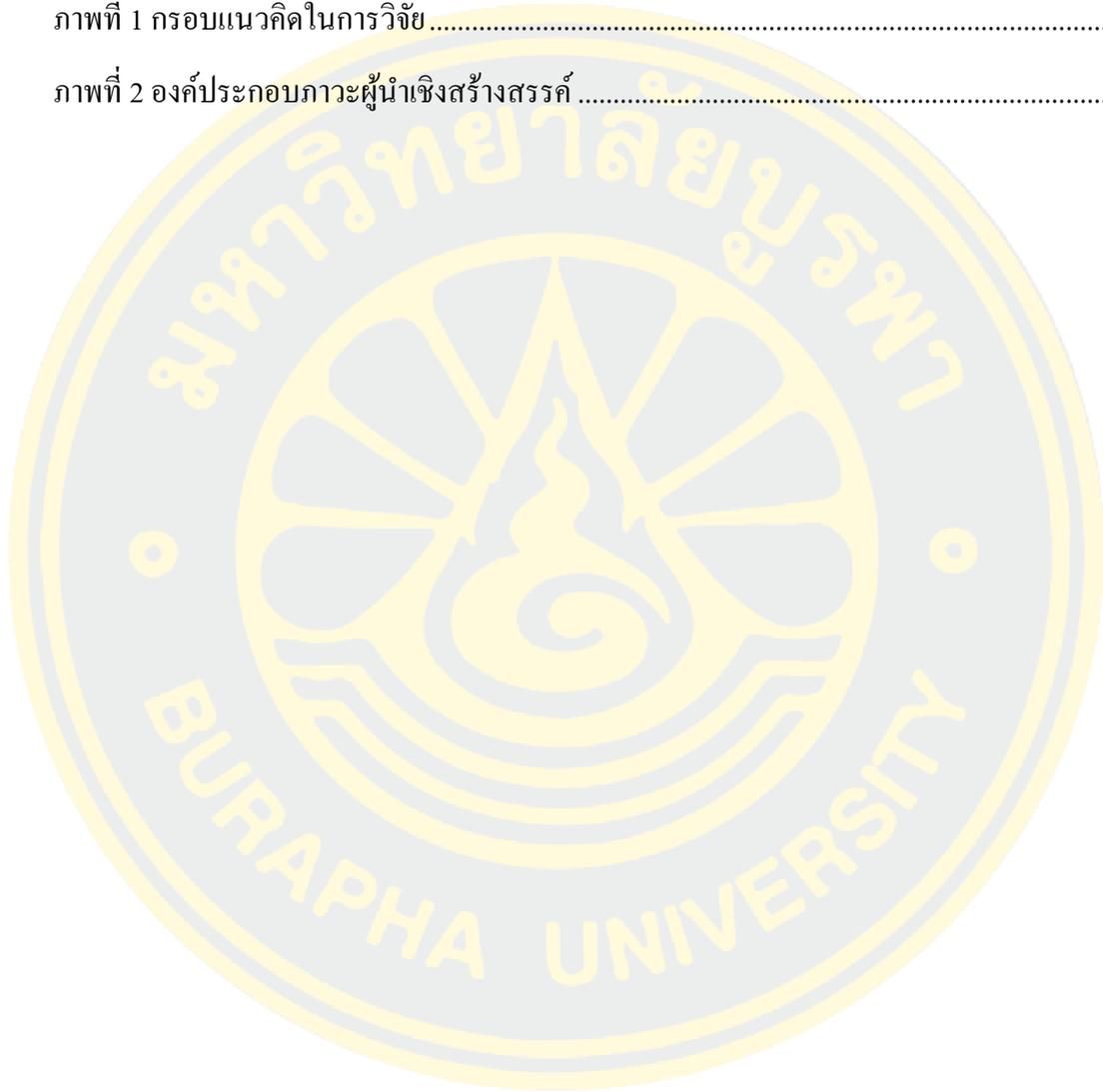
ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ ด้านการมีความไว้วางใจ โดยวิธีการของ Scheffé.....	84
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	85
ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	86
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	87
ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	88
ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	89
ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว.....	90
ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยวิธีการของ Scheffé.....	91
ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยวิธีการของ Scheffé.....	91

- ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการมีจินตนาการ โดยวิธีการของ Scheffé.....92
- ตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง93
- ตารางที่ 31 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ..137



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	40



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 – 2570) ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 อยู่ในช่วงเวลาทั่วโลกวมไปถึงประเทศไทยที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากรโลก และยังคงส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ยังเป็นช่วงเวลาที่มิโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และแนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเข้าสู่สังคมสูงวัยของประเทศไทย และหลายประเทศทั่วโลก การขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เพื่อให้ประเทศสามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาประเทศ ในมิติต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงหรือเป็นองค์ประกอบของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติอย่างรอบด้าน ก่อนนำมาสู่การกำหนดจุดเน้นเชิงเป้าหมายที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการดำเนินงานให้บรรลุผล เพื่อให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 1-4)

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่จัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา และเป็นรากฐานการศึกษาของคนไทย โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งในการพิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี นำไปสู่แผนการศึกษาแห่งชาติระยะ 20 ปี โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมใน โลกศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตอย่างมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยีและทรัพยากรต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วและสะดวก มีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองระหว่างภูมิภาค ประเทศ สังคมและ

ชุมชนมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงของความรู้และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต ในปัจจุบันการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยประชากรวัยเรียนส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มประชากร Generation Z หรือ Gen Z (ผู้ที่เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2539 - 2553) ที่การดำเนินชีวิตประจำวันพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยี ต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ได้ง่ายยิ่งขึ้น มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้รูปแบบใหม่ สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดทิศทาง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ การบริหาร การศึกษาจึงเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญ ในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้มีทิศทางที่สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ต้องมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ของบุคลากรภายใน โรงเรียน (สุทธิพันธ์ วงศ์มุลิก, 2565, หน้า 2) หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษา คือ การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ การสนับสนุนผู้ปกครองเครือข่าย หน่วยงานจากทางภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาและสนับสนุนโรงเรียน (จิตติภูมิ เทพคำ, 2564, หน้า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลซึ่งได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อบริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพทางการบริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้และเข้าใจ ปรับประยุกต์ใช้หลักการทฤษฎีทางการบริหาร เพื่อบริหารจัดการและสนับสนุนระบบการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา นำสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหาร จึงนับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การจัดการศึกษาต้องสอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจและสังคม การบริหารจัดการการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาการศึกษา ทุกด้าน เพราะการศึกษาของประเทศไทย มีคุณภาพทางการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำกว่ามาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับหลายประเทศที่อยู่ในระดับเดียวกัน ปัจจัยที่ทำให้คุณภาพการศึกษาไทยต่ำ มาจากความด้อยคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตร วิธีการสอนอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การขาดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาระและความรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา (สุพัฒตรา ธิพรพันธ์, 2561, หน้า 2)

จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยพบว่า การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องมี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ กล่าวคือ ภาวะผู้นำถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีก

ประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา บ่งบอกถึงความพร้อม ความสามารถในการบริหารจัดการ การสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ด้านต่าง ๆ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imaginative) และการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ในประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (Challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอง การคิด และการทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง (Stoll and Temperley, 2009, p. 13) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงควรเป็น โมเดลของการบริหารจัดการ การพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ชุมชนและสังคมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาผู้นำในอนาคตให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) สร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่และส่งเสริมความคิดนอกกรอบ (Think out of the box) อย่างสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) จึงเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อตอบรับกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาทั้งในระดับประเทศ และการขับเคลื่อน พันธกิจในระดับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งสถานศึกษามีความต้องการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้มแข็ง ตั้งใจในการแก้ปัญหา สร้างความเชื่อมั่น ให้เกิดขึ้นในองค์กร พัฒนาการปฏิบัติงานให้ไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การจูงใจส่งเสริมและแนะนำ เพื่อให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ มีความคิดนอกกรอบทำให้เกิดกระบวนการใหม่ ๆ ภายในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานและสื่อสารภายในองค์กร สามารถปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้ (จิราวรรณ อินเกิด, 2564, หน้า 1-2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการ ในเขตพื้นที่ 2 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (EEC) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) นั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จึงมุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา จัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐาน

ระดับสากลสู่คุณภาพที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565) ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 51 โรงเรียน ย่อมมีความแตกต่างกันหลายโรงเรียนในปัจจุบันยังไม่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามนโยบายการศึกษาของชาติ และยังไม่สามารถผลิตนักเรียนที่พร้อมตอบสนองต่อโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก EEC ได้เท่าที่ควร ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติกติบัญญัติ บัญญัติ (2565, หน้า 5) ที่กล่าวว่า การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อทราบระดับข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารเพื่อส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ แตกต่าง
กันหรือไม่

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ แตกต่าง
กันหรือไม่

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา
แตกต่างกันหรือไม่

5. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

6. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาด โรงเรียน
แตกต่างกันหรือไม่

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรเป็นอย่างไร

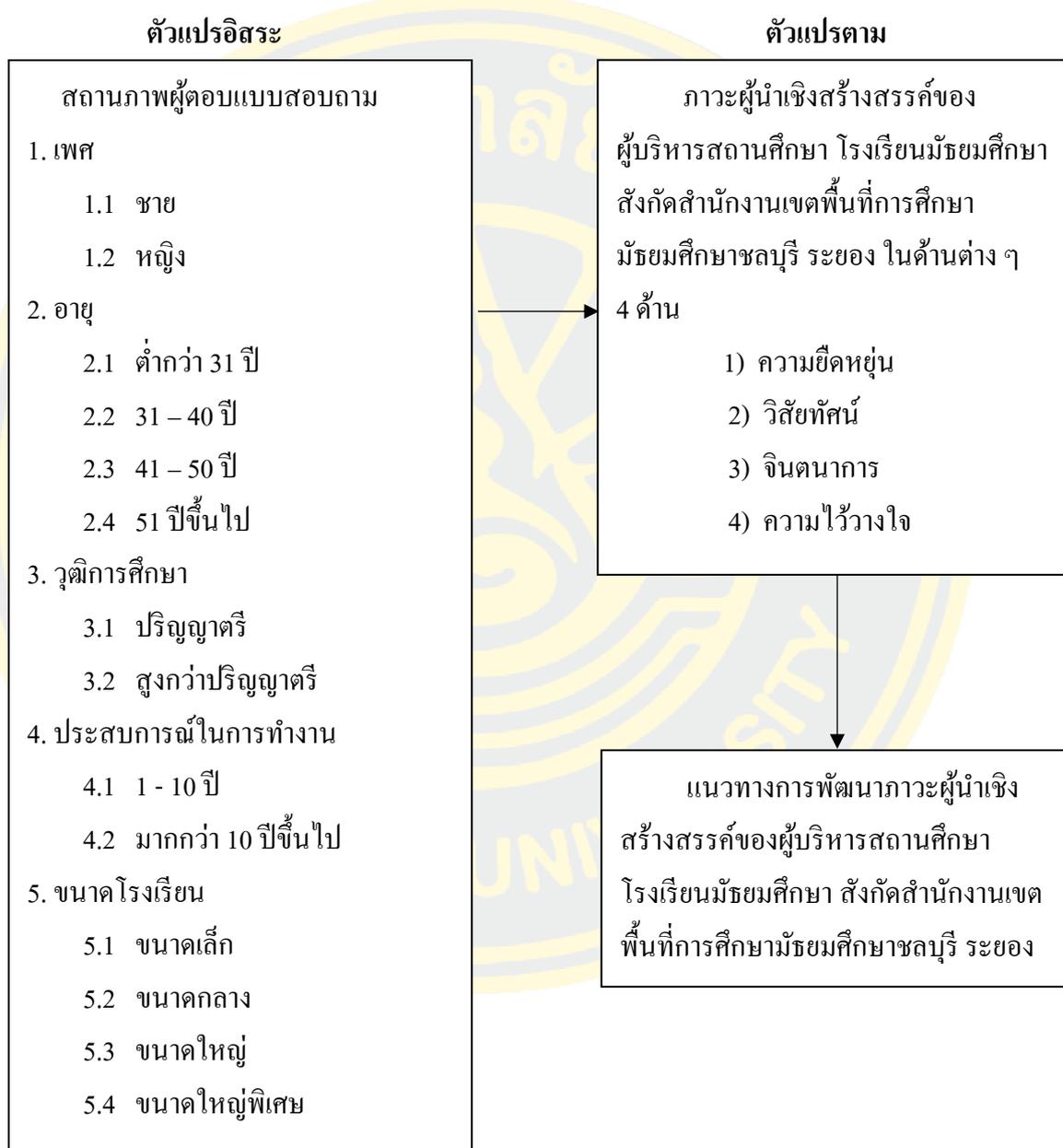
สมมติฐานในการวิจัย

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ อายุ
วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตามแนวคิด
เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักวิจัยจำนวน 17 คน ได้แก่ Chernin
(2001), Bennis (2002), Couto (2002), Sousa (2003), Guntern (2004), Parker (2004), Basadur
(2008), Danner (2008), Harris (2009), Cotse (2009), Stoll (2009), ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2553),

นพพร โอภาชาติ (2562), สิริกร บุตรสาตี (2562), เฉลิมพล มีชัย (2564), ณิชฐกิตต์ บุญเก่ง (2565) และอนุสรณ์ สุทธิหลวง (2565) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในการประชุม อบรม สัมมนา ให้ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความรู้ความเข้าใจในการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2. ผู้บริหารสถานศึกษาทราบข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เป็นแนวทางในการวางแผน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจนเป็นที่ยอมรับ ของสังคม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้วยกันทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านความยืดหยุ่น 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านจินตนาการ และ 4) ด้านความไว้วางใจ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 4,799 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565a)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากร ทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 356 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาด สถานศึกษาเป็นเกณฑ์

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์ อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา และอดีตรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 10 คน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังต่อไปนี้

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 31 ปี

3.1.2.2 31 – 40 ปี

3.1.2.3 41 – 50 ปี

3.1.2.4 51 ปีขึ้นไป

3.1.3 วุฒิการศึกษา

3.1.3.1 ปริญญาตรี

3.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.4.1 1 - 10 ปี

3.1.4.2 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.5 ขนาดโรงเรียน

3.1.5.1 ขนาดเล็ก

3.1.5.2 ขนาดกลาง

3.1.5.3 ขนาดใหญ่

3.1.5.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ อย่างท้าทาย มีความสามารถในการจูงใจอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์กล้าตัดสินใจและกล้าคิดกล้าทำแสดงออกในกระบวนการแก้ปัญหาโดยผู้บริหารแบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจด้วยความไว้วางใจวางแผนและร่วมมือพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ยืดหยุ่น ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยมี

รายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การตัดสินใจและแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายและรวดเร็ว รู้จักเคารพสิทธิคนอื่น เรียนรู้กระบวนการทำงานในองค์กร มีอิสระทางความคิดและเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคลากร พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักการหรือระเบียบการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ตลอดเวลา

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พลังและความสามารถในการมองภาพอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจและกล้าแสดงออกในการบริหาร โดยอาศัยการระดมสมอง ปัญหา และจินตนาการของผู้ร่วมปฏิบัติงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจและทิศทางการปฏิบัติงานในกรอบพื้นฐานความเป็นจริง เพื่อใช้สำหรับเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กร โดยมีความมุ่งมั่นบนความท้าทาย รวมถึงความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตตามที่วางแผนไว้

1.3 ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพในจิตใจ ความเชื่อ ความคาดหวังอย่างมีศรัทธาซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นและเป็นไปได้ โดยมีการลำดับเรื่องราวอย่างเป็นระบบและมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระ นำไปสู่การวางแผนการทำงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และยังรวมไปถึงการมีอารมณ์ขัน มีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด สร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีศักยภาพ

1.4 ด้านการไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นและเชื่อใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สนับสนุนและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าทำในสิ่งใหม่ กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในการกระทำ ขอมรับข้อผิดพลาดและให้เกียรติเคารพผู้อื่น รับฟังและช่วยแก้ปัญหาด้วยความเป็นมิตร การแสดงความรู้สึที่จริงใจ สนับสนุนและเชื่อมั่นในทีมงาน ไม่มุ่งร้าย และมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน สร้าง ความน่าเชื่อถือ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรมและเป็นกลาง รวมไปถึงต้องมีความอดทน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการในสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

4. เพศ หมายถึง เพศของครูผู้ชายและครูผู้หญิงที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

5. อายุ หมายถึง ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาที่กล่าวถึงระยะเวลาที่กำหนดไว้ของครู
ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งออกเป็น 4 ช่วง

5.1 อายุต่ำกว่า 31 ปี

5.2 อายุตั้งแต่ 31 – 40 ปี

5.3 อายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี

5.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

6.1 วุฒิกศัการระดับปริญญาตรี

6.2 วุฒิกศัการระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ของ
ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

7.1 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 - 10 ปี

7.2 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

8. ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนด โดยแบ่งตาม
เกณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 4 ขนาด ดังนี้

8.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน

8.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน

8.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน

8.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน

ขึ้นไป

9. โรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้แก่ โรงเรียนชลบุรี
"สุขบท" โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนแสนสุข โรงเรียนบ้านสวน
(จันอนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ โรงเรียนบ้านบึง
"อุตสาหกรรมนุเคราะห์" โรงเรียนบ้านบึง "มนูญวิทยาการ" โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราช
วิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนคลองก้อยวิทยา โรงเรียนหนองใหญ่ศิริวราวิทวิทยา โรงเรียนพานทอง

สภานุปลั้มภักดิ์ โรงเรียนพานทอง โรงเรียนพนัสพิทยาคาร โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม โรงเรียน
 เทพศิรินทร์ ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมภ์) โรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา โรงเรียนเกาะโพธิ์ถั่วงาม
 วิทยา โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร โรงเรียนบางละมุง โรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร โรงเรียน
 ผินแจ่มวิชาสอน โรงเรียนศรีราชา โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา "กรุงไทยอนุเคราะห์"
 โรงเรียนบึงศรีราชาพิทยาคม โรงเรียนสุรศักดิ์วิทยา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
 โรงเรียนเกาะสีชัง โรงเรียนสัจดีพิทยาคม โรงเรียนสิงห์สมุทร โรงเรียนวัดป่าประดู่ โรงเรียน
 ระยองวิทยาคม โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โรงเรียนเพ็ญมาตาวิทยา โรงเรียนมาบตาพุด
 พันพิทยาคาร โรงเรียนระยองวิทยาคม นิคม อุตสาหกรรม โรงเรียนระยองวิทยาคม ปากน้ำ
 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระศรี นครินทร์ ระยอง โรงเรียนบ้านค่าย โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม
 โรงเรียนนิคมวิทยา โรงเรียนแก่ง"วิทย์สถาวร" โรงเรียนวังจันทร์วิทยา โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา
 โรงเรียนชำนาญสามัคคีวิทยา โรงเรียนชำม้อพิทยาคม โรงเรียนสุนทรภู่พิทยา โรงเรียนห้วยยาง
 ศึกษา โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย และ โรงเรียนมาบยางพรวิทยาคม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีประเด็นเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
 2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
 3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
 - 5.1 เพศ
 - 5.2 อายุ
 - 5.3 วุฒิการศึกษา
 - 5.4 ประสบการณ์การทำงาน
 - 5.5 ขนาดโรงเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขต
พื้นที่ใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565b, หน้า 1 - 32)

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ 5 ตำบล
อ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 เว็บไซต์ www.spm18.go.th

เขตการปกครอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งการปกครองเป็น 2 จังหวัด

1. จังหวัดชลบุรี แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน
การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาล
เมือง 9 แห่ง เทศบาลตำบล 29 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 58 แห่ง และมีรูปแบบการปกครอง
พิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา แยกจากการปกครองของอำเภอบางละมุง เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยว
ระดับนานาชาติซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว จังหวัดชลบุรีมี 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี
อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ้านบึง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอบ่อทอง
อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง

2. จังหวัดระยอง แบ่งเขตการปกครองแบ่งออกเป็น 8 อำเภอ 54 ตำบล 439 หมู่บ้าน
80 ชุมชน ส่วน ด้านการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล
นคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 22 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 42 แห่ง
จังหวัดระยองมี 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเขาชะเมา อำเภอบ้านฉาง อำเภอวังจันทร์ อำเภอ
ปลวกแดง อำเภอแกลง อำเภอนิคมพัฒนา และอำเภอบ้านค่าย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ชลบุรี ระยอง มีผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้าง
ชั่วคราวในสถานศึกษา จำนวน 4,799 คน มีโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 31 โรงเรียน และ
จังหวัดระยอง จำนวน 20 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 51 โรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 31 โรงเรียน ได้แก่

1. ชลบุรี "สุขบท"

2. ชลราษฎร์บำรุง
3. ชลกันยานุกูล
4. แสนสุข
5. บ้านสวน (จันอนุสรณ์)
6. อ่างศิลาพิทยาคม
7. หนองรีมงคลสุขสวัสดิ์
8. บ้านบึง "อุตสาหกรรมนุเคราะห์"
9. บ้านบึง "มณูญวิทยาการ"
10. วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ชลบุรี
11. คลองกุ่มวิทยวิทยา
12. หนองใหญ่ศิริรวาทวิทยา
13. พานทองสภานูปถัมภ์
14. พานทอง
15. พันธุ์พิทยาการ
16. ทุ่งเหียงพิทยาคม
17. เทพสิรินทร์ ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมภ์)
18. บ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา
19. เกาะโพธิ์ถั่วงามวิทยา
20. เกาะจันทร์พิทยาการ
21. บางละมุง
22. โปธิสัมพันธ์พิทยาการ
23. ผินแจ่มวิชาสอน
24. ศรีราชา
25. ทุ่งศขลาพิทยา "กรุงไทยอนุเคราะห์"
26. บึงศรีราชาพิทยาคม
27. สุรศักดิ์วิทยาคม
28. สวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
29. เกาะสีซัง
30. สัตหีบพิทยาคม
31. สิงห์สมุทร

โรงเรียนในจังหวัดระยอง จำนวน 20 โรงเรียน ได้แก่

1. วัดป่าประดู่
2. ระยองวิทยาคม
3. บ้านฉางกาญจนกุลวิทยา
4. เพ็ργัยมาตาวิทยา
5. มาบตาพุดพันพิทยาคาร
6. ระยองวิทยาคม นิคม อุตสาหกรรม
7. ระยองวิทยาคม ปากน้ำ
8. เฉลิมพระเกียรติพระศรี นครินทร์ ระยอง
9. บ้านค่าย
10. ปลวกแดงพิทยาคม
11. นิคมวิทยา
12. แกลง"วิทย์สถาวร"
13. วังจันทร์วิทยา
14. เขาชะเมาวิทยา
15. ชำนาญสามัคคีวิทยา
16. ชำพ้อพิทยาคม
17. สุนทรภู่พิทยา
18. ห้วยยางศึกษา
19. มกุฎเมืองราชวิทยาลัย
20. มาบยางพรวิทยาคม

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายของรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของหน่วยงานอื่น ๆ และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ ความเชื่อมโยง เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วิสัยทัศน์

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐาน ระดับสากล คู่คุณภาพที่ยั่งยืน

ค่านิยมองค์กร

“ซื่อสัตย์ พร้อมบริการ สุภาพ มีคุณธรรม” ตัวย่อ “ISPM” (Integrity Service mind Polite Morality)

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และส่งเสริมสนับสนุนการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ ให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับ โอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญสมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับ โอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน

และมีคุณธรรมจริยธรรม

3. ผู้เรียน และสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและ ทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง มีระบบบริหารจัดการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการจัดการศึกษา

นโยบาย กลยุทธ์

ข้อที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงและความปลอดภัย

กลยุทธ์ ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีความมั่นคงและความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

ข้อที่ 2 สร้าง โอกาส ความเสมอภาค และการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ สร้างโอกาส และความเสมอภาคการเข้าถึงบริการทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ที่มีคุณภาพ

ข้อที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาของผู้เรียน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติและเทียบเคียงสู่มาตรฐานสากล ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ กำกับติดตาม ประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพตาม หลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

บริบทโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี

ระยอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ อยู่ที่ระดับ คะแนน 40.68 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ อยู่ที่ระดับ คะแนน 37.05 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีผลการพัฒนาด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ ผลการประเมินการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารอง (Integrity and Transparency Assessment Online : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้ ผลการติดตาม ประเมินผล การบริการและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ตัวชี้วัด จำนวน 6 ตัวชี้วัด คะแนนเฉลี่ยรวม 6 ตัวชี้วัดค่าคะแนน 4.83 ระดับคุณภาพ ดีเยี่ยม) อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ยังพบประเด็นปัญหามากมาย อาทิ เช่น นโยบายการกระจายอำนาจมีข้อจำกัดการปฏิบัติในบางภารกิจ แนวโน้มปัญหาเด็กด้อยโอกาส และเด็กออกกลางคันเพิ่มขึ้น เนื่องจากการอพยพที่อยู่และเคลื่อนย้ายแรงงานของผู้ปกครองนักเรียนต่างถิ่น/ต่างดาวกลับถิ่นฐานเดิมหรือแหล่งงานใหม่ จึงเป็นปัญหาในการติดตามเด็กมาเข้าเรียนเพราะไม่ทราบที่อยู่ทีแน่นอน รวมถึงปัญหาด้านบุคลากร เช่น โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรจำนวนมากทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ลดลง บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยบริหารจัดการการทำงานให้สะดวก รวดเร็ว ขาดแคลนครูในสาขาขาดแคลน โดยเฉพาะสาขาวิชาภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มีครูไม่ตรงสาขาวิชาเอก เนื่องจากครูที่ได้รับการบรรจุมีภูมิลำเนาต่างถิ่น มักขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ส่งผลให้สถานศึกษามีครูไม่ครบชั้น ครูขาดเกณฑ์ ส่งผลให้

การจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง, 2565, หน้า 49-51)

จากการศึกษาบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ชลบุรี ระยอง สรุปได้ว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง ยังมีสภาพปัญหาในหลายด้าน และการที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ได้
มาตรฐานและตอบสนองเพื่อให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุเป้าหมาย
การพัฒนาประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของ
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ซอพี ราชะ (2560, หน้า 23) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์
ในการจัดการองค์การ การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการดำเนินงานและกิจกรรมทุกด้าน เพื่อให้
บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อัยริน สมาเอ (2562, หน้า 12) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ประกอบด้วย
บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็น
ผู้จัดการองค์การ โดยมีครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียน
การสอนตามหลักสูตร โดยใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน

อิปตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 17) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความร่วมมือระหว่าง
ผู้บริหารกับบุคลากร ในกระบวนการดำเนินงานหรือกิจกรรม เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียน
เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ พฤติกรรม เจตคติ คุณธรรม และค่านิยมที่ตรงต่อ
ความต้องการของสังคม

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 11) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน
ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือกัน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา
ในขอบข่าย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และ
ด้านบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

ชูไสรี่ มะลิเป็ง (2565, หน้า 24) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกัน
เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ เกิดความเจริญงอกงามเป็นคนดีของสังคม โดยมี

แผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อมีกระบวนการในการดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Good (1973, p 14) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การควบคุมและสั่งการ โดยผ่านการวินิจฉัย การบริหารจัดการกิจกรรมในโรงเรียน ทั้งด้านธุรกิจ บุคลากร และด้านอื่น ๆ ทั้งหมด ภายในโรงเรียน และรวมไปถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เช่น การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมการเรียนรู้เสริมหลักสูตร

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหาร โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการองค์การ การบริหารจัดการสถานศึกษาในขอบข่าย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิบัติการกิจ โดยมีแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

มะนาฟี อินนูซึ (2564, หน้า 23) กระบวนการบริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ ครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอก เข้ามามีส่วนในการแสดงความคิดเห็น วางแนวทางการทำงานที่เหมาะสม สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 13) กระบวนการบริหารสถานศึกษา คือกิจกรรมต่าง ๆ ของการบริหารงาน โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบตามกระบวนการดังนี้

- 1) การศึกษาปัญหาของสถานศึกษา
- 2) กำหนดทิศทางของสถานศึกษา
- 3) ตั้งเป้าหมายการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 4) การปฏิบัติงานตามแผน
- 5) การสั่งการและการควบคุม
- 6) การประเมินผลและการปรับปรุง

ณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 15) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นการที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) การตัดสินใจ
- 2) การวางแผน
- 3) การนำแผนสู่การปฏิบัติ
- 4) การจัดองค์การ

- 5) การจัดคนเข้าทำงาน
- 6) การอำนวยการ
- 7) การจัดสรรทรัพยากร
- 8) การติดต่อสื่อสาร และประสานงาน
- 9) การควบคุมงาน
- 10) การประเมินผลงาน และการปรับปรุง

รวมไปถึงการกระตุ้น การสร้างแรงจูงใจบุคลากรในสถานศึกษา กระบวนการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานมีระบบและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ฉันทภูษิตดี บุญแก่ (2565, หน้า 18) กระบวนการบริหารสถานศึกษา คือ การใช้กระบวนการในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ซึ่งในการตัดสินใจจะส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ โดยอาศัยการควบคุมกำกับ และการสั่งการเป็นกระบวนการในการบริหารเพื่อนำทรัพยากรที่มีมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีขั้นตอนในการบริหารจัดการ คือ การวางแผนจัดการองค์การ การควบคุมการขึ้นนำ และประกอบด้วยหลักการบริหาร เช่น PDCA หรือ POSDCORB

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา คือ ขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาปัญหา การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การสั่งการและการควบคุม การประเมินผลงาน และการปรับปรุง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานในมาตรา 39 ไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ด้านการบริหารวิชาการ มีภาระงาน 17 อย่างดังนี้

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

- 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์
หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ด้านการบริหารทั่วไป มีภาระงาน 21 อย่างดังนี้

- 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 8) การดำเนินงานธุรการ
- 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 11) การรับนักเรียน
- 12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

- 15) การทัศนศึกษา
 - 16) งานกิจการนักเรียน
 - 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น
 - 19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
 - 20) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 - 21) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- ด้านการบริหารงบประมาณ มีภาระงาน 22 อย่างดังนี้
- 1) การจัดทำแผนงบประมาณ
 - 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
 - 3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
 - 4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
 - 6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
 - 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
 - 10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 11) การวางแผนพัสดุ
 - 12) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้าง
 - 13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
 - 14) การจัดหาพัสดุ
 - 15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
 - 16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
 - 17) การเบิกเงินจากคลัง
 - 18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
 - 19) การนำเงินส่งคลัง
 - 20) การจัดทำบัญชีการเงิน

21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระงาน 20 อย่างดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 6) การลาทุกประเภท
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 12) การออกจากราชการ
- 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 14) การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจ ตามมาตรา 39 ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 งานหลัก คือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล โดยมีความเกี่ยวข้องกัน ทุกกลุ่มในกระบวนการปฏิบัติงาน ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้บุคคลมีความรู้

ความสามารถ มีทักษะชีวิตสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถประกอบอาชีพตามความถนัดของตนเอง ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณธรรม มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม สอดคล้องกับ ธรรมนูญที่ดี บุญแก่ (2565, หน้า 29) การบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน ในบางขอบข่ายสามารถดำเนินการได้ดี มีประสิทธิภาพ ในบางครั้งต้องอาศัยการให้ความร่วมมือจากหลายฝ่ายทุกภาคส่วน เช่น ประชาชน ภาครัฐ รวมไปถึงเอกชน ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษาอย่างเต็มรูปแบบและมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา คือ จัดการศึกษาโดยกระจายอำนาจการบริหารออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบริหารวิชาการ ภาระงาน 17 อย่าง ด้านบริหารทั่วไป ภาระงาน 21 อย่าง ด้านบริหารงบประมาณ ภาระงาน 22 อย่าง และด้านบริหารงานบุคคล ภาระงาน 20 อย่าง โดยมีการปฏิบัติงานร่วมและประสานงานกันจากหลายฝ่ายทุกภาคส่วน เช่น ประชาชน ภาครัฐ รวมไปถึงเอกชน เพื่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะชีวิตสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถประกอบอาชีพตามความถนัดของตนเอง ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และเกิดประสิทธิผลคือผู้เรียน

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพ ความสามารถ มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการจูงใจได้รับการยอมรับจากสมาชิกหรือผู้ตามมีคุณสมบัติและศักยภาพในการชักนำให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ อำนาจหน้าที่ ความรู้ความสามารถกระบวนการใช้อิทธิพลและเทคนิคในการโน้มน้าวและสร้างศรัทธาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรหรือของผู้นำที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความเต็มใจอย่างไม่มีเงื่อนไข

ยุพา จันทวงศ์ (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกภาพพิเศษหลายด้าน ที่ใช้จูงใจสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

บงกช วิจิตร (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถที่ตนมีในการสร้างวิสัยทัศน์คิดริเริ่มและออกจากกรอบแนวคิดเดิมเพื่อเปลี่ยนแปลงและหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพคอยกระตุ้นและสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามทำงานและปฏิบัติสู่เป้าหมายขององค์กร

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้ความสามารถด้านพฤติกรรมของบุคคล ในการกระตุ้น จูงใจ ให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การร่วมมือและปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปีตันธน์ วีระภักทรกุล (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลจูงใจหรืออำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 17) ได้สรุปความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลในการจูงใจการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจตลอดจนมีความสุขและสามารถกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานทำให้องค์การเกิดการพัฒนามีผลงานที่มีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับ นำไปสู่เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

Hersey and Blanchard (1988, p. 86) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายตามสภาวะการณ์ที่เป็นอยู่และการที่ผู้นำมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นจะช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานที่ไม่สามารถปฏิบัติได้เพียงคนเดียวให้เป็นผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกภาพความสามารถด้านพฤติกรรมในการจูงใจสร้างแรงกระตุ้น ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างกระตือรือร้น ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเต็มใจ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การที่องค์การจะประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าได้นั้น หนึ่งจุดที่สำคัญคือการมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เปรียบเสมือนเสาหลักในการดำเนินงานให้บรรลุผล ดังนั้นภาวะผู้นำ จึงแสดงถึงความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่งมีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

ฉิฆาภา ธพิพัฒน์ (2559, หน้า 20) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1) มีบทบาทที่สำคัญในการชักนำและพ้องค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในช่วงเวลาแห่งยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด
- 2) สามารถจัดการองค์การทั้งทางด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากร บุคลากร ในการดำเนินงานขององค์การอย่างเหมาะสม สามารถจูงใจและสร้างความร่วมมือ นำผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) สร้างขวัญกำลังใจขององค์กรเมื่อได้ริเริ่มทำงานหรือนำการปฏิบัติงานใดก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

4) นำองค์กร โดยกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำและแก้ปัญหาด้วยความชาญฉลาดในการบริหารจัดการ ยกย่องมาตรฐานองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ภาวะผู้นำส่งผลต่อผู้ร่วมงานและเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารองค์กรควรจะมี ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรและการทำงานร่วมกัน การทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงานและดำเนินงานให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ซอพี ราชะ (2560, หน้า 38) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำ โดยกล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องมีในผู้บริหารทุกระดับซึ่งเป็นผู้ต้องร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น โดยที่ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานบนความถูกต้อง นำความสำเร็จ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาสู่โรงเรียน

บงกช วิจบ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงานผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรวมตัวกันได้ สร้างบรรยากาศแห่งการทำงานของผู้ร่วมงาน สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงานในองค์กรที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อภิชาติ ครอบยศ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่ออำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร เพราะการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้นำต้องใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารขององค์กรซึ่งต้องประยุกต์ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสามารถสร้างบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของผู้ตามภายในองค์กร เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลที่สูงสุดและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากที่สุด

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มิ

แต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 โดยได้แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ Bass (1990, pp. 79-81) ได้รวบรวมงานวิจัยจนสามารถระบุคุณลักษณะผู้นำที่ดี 6 ประการ คือ

- 1) คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics)
- 2) คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social Background)
- 3) คุณลักษณะด้านสติปัญญา และความสามารถ (Intelligence and Ability)
- 4) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality)
- 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristic)
- 6) คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristic)

แพรวลิตา ภูมิภาส (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำ เชื่อว่าภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถของคนที่มีความโดดเด่น จะพบในตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ เช่น มีคุณธรรมและมีความซื่อสัตย์ มีพลังและความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และปราถนาดีที่จะนำผู้อื่น มีความสามารถด้านสติปัญญาและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

สรุปได้ว่า ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ คือ ความสามารถคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นโดยกำเนิดของบุคคล เช่น คุณลักษณะทางร่างกาย คุณลักษณะด้านสติปัญญา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ รวมไปถึงลักษณะที่โดดเด่น เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเองและปรารถนาดีที่จะนำผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งคุณลักษณะที่โดดเด่นเหล่านี้ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือสร้างขึ้นได้

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

ช่วงประมาณ ค.ศ. 1940 การศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้ศึกษาและนักวิชาการส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนจากการศึกษาเรื่องทฤษฎีคุณลักษณะ มาเป็นการระบุถึงความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน การพัฒนาและฝึกให้บุคคลกลายเป็นผู้นำได้ อัมรินทร์ พานัด (2563) ซึ่งสอดคล้องกับ นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563) กล่าวว่า ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

มีการพัฒนาและศึกษาในช่วงปี ค.ศ. 1940 - 1960 แนวคิดหลัก คือ ให้มองว่าผู้นำและผู้ตาม ต่างมีอิทธิพล มีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ให้ศึกษาและสนใจในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ

บงกช วิจิตร (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) มุ่งนี้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ การทำความเข้าใจอิทธิพลของผู้นำแบบแผนลักษณะทางพฤติกรรม อันเป็นแบบฉบับซึ่งผู้นำมักใช้ในการปฏิบัติงานและขณะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

Blake and Mouton (1962) ได้เสนอรูปแบบ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยแบ่งออกเป็น 9 ช่วง (A Nine-Point Scale or Concern) ต่อเนื่องกัน ตัวเลข 9 แสดงความสนใจในระดับมากที่สุด ตัวเลข 1 แสดงความสนใจในระดับน้อย ที่สุด รูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายแบ่งลักษณะของผู้นำไว้ 5 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำที่มุ่งงาน เป็นหลัก (Production Oriented) ผู้นำรูปแบบนี้จะให้ความสนใจงานมาก และให้ความสนใจคนน้อย เป็นผู้นำที่วางแผนกำหนดแนวทางและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ไม่สนใจ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน

2) ผู้นำแบบมุ่งคน (Country Club Management) แบบ 1, 9 ผู้นำที่มุ่งคนจะใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นที่ความรู้สึกและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร สร้างผลงานโดยไม่กดดันผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ โดยผู้บริหารเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน เน้นความสุขความสนุกในการทำงาน ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและหลีกเลี่ยงการต่อต้าน

3) ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้นำจะสนใจคนและงาน น้อยมาก ผู้นำที่มีอำนาจในตนเองน้อย ขาดการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะขาดภาวะผู้นำ ส่วนมากจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเพื่อให้งานดำเนินได้

4) ผู้นำแบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5, 5 ผู้นำที่หวังผลของงานเท่ากับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนระบบราชการ โดยเน้นขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ สามารถยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวัง โดยผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

5) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9 ผู้นำที่มุ่งให้ความสนใจ ทั้งงานและคน คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของผู้ตามต้องไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่สนุกมีความสุขและเอื้อต่อการทำงาน ความสำเร็จของงานเกิดจากการปฏิบัติงาน โดยพึ่งพาอาศัยกันและกัน ร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร และผู้ตาม ผู้บริหารเชื่อว่าผู้ตามมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเพียงคอย

ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่นและเกิดความคิดสร้างสรรค์

Douglas McGregor (1960) มีความเห็นว่า การทำงานร่วมกับคนต้องคำนึงถึงธรรมชาติ และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพจะต้องให้ในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้เกิดความศรัทธาและความมุ่งมั่นในการทำงานจนบรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X เป็นกลุ่มของคนไม่ชอบทำงาน เป็นคนที่ไม่อยากและไม่ชอบทำงาน แต่อยากได้เงิน เป็นคนขี้เกียจ บุคคลในกลุ่มนี้ต้องได้รับการควบคุมตลอดเวลา มีกฎระเบียบและมีการลงโทษ

Theory Y เป็นกลุ่มของคนที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน เกิดการเรียนรู้และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เต็มใจที่จะทำงานและพัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

สรุปได้ว่า ลักษณะพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการทำความเข้าใจแบบแผนลักษณะทางพฤติกรรม จะช่วยให้ผู้บริหารมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่จะช่วยให้ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการสามารถเรียนรู้และสร้างขึ้นได้

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

สิริรัตน์ ตรีเหรา (2560, หน้า 20-24) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบไปด้วยหลักการทั้งหมด 3 ประการ คือ

1) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ ประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ ความเป็นมิตร ความยุติธรรมและการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแนะนำและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ยอมรับและไว้วางใจในสติปัญญาของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อิสระและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง

2) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึงความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้บริหาร ยอมรับความสามารถและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาผู้นำเชิงปฏิรูปไม่ควรกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาเพียงอย่างเดียวแต่ควรใช้การกระตุ้นทางสติปัญญาไปพร้อมกับบุคลิกภาพที่น่านับถือและการให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ในการมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานที่เป็นอยู่ ให้มีความทัดเทียมกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และความสามารถ มีการวางคนให้เหมาะกับงาน โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ให้ความเคารพ สร้างแรงจูงใจ พัฒนาบุคลากร ให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร พัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

เกศณี กลุณเทศ (2562, หน้า 27) ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) เป็นแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำ ที่ให้ความสนใจกับปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้นำ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยไม่มีรูปแบบลักษณะที่เป็นสากล แต่ภาวะผู้นำจะมีความเหมาะสมตามสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อื่น หรือกล่าวได้ว่า การใช้ภาวะผู้นำจะต้องคำนึงถึงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์กร

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ คือ ผู้นำจะปฏิบัติงานโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเลือกปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์

Hersey and Blanchard (1982, p. 150) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ โดยมีความเชื่อว่าผู้นำจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับการเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้ตาม ดังนั้นจึงใช้วุฒิภาวะของผู้ตามเป็นตัวแปร สถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญในการเป็นตัวกลางที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับประสิทธิผล ซึ่งได้สรุปไว้ 4 รูปแบบ คือ

1) แบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมผู้นำลักษณะนี้จะต้องให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด

2) แบบแนะนำ (Selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง ผู้นำลักษณะนี้ผู้นำต้องคอยชี้แนะและให้คำแนะนำระดับมาก ในสถานการณ์แบบนี้ ผู้นำต้องอธิบายแนวความคิดตัดสินใจของตัวเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ซักถามรายละเอียดของงาน

3) แบบการให้มีส่วนร่วม (Participating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงาน ผู้นำลักษณะนี้ มีการชี้แนะเพียงเล็กน้อย โดยผู้ตามต้องการการสนับสนุนเป็นอย่างมาก ในสถานการณ์นี้ผู้นำต้องให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็น และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจ

4) แบบการมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่อและมุ่งมั่น ผู้นำลักษณะนี้ จะแสดงพฤติกรรมชี้แนะและให้การสนับสนุนน้อยที่สุด โดยให้ผู้ที่ตามสามารถตัดสินใจ รับผิดชอบการตัดสินใจและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำ โดยไม่มีรูปแบบ แต่ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยและสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

Fullan and Germain (2006, p 42) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปไว้ว่า ผู้บริหารควรรู้การบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) 7 ด้าน คือ

- 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)
- 2) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence)
- 3) การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others)
- 4) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst)
- 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)
- 6) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds)
- 7) การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป คือ การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานเพื่อให้เหมาะกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน โดยผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีการบริหารความสัมพันธ์ มีอิทธิพลและสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความสามารถในการสร้างพันธะความผูกพันและสามารถบริหารความขัดแย้ง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักการของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Formative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย Ruth and Maurice (2007) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า "ในโรงเรียนแห่งหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งสามารถแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ หลากหลายแบบ บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น" การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The Formative Leader)

จำเป็นจะต้องมีทักษะในการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation Skills) อยู่ในระดับสูง ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีหลักการ 10 ประการ ดังนี้

1) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive Thinking) และการร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control Mechanisms) การตัดสินใจที่มาจากเบื้องบน (Top-Down Decision Making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำในรูปแบบเดียวกัน (Enforcement of Conformity)

2) ควรหม่อมองครูว่าเป็นผู้นำและผู้บริหารของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่มีความเหมาะสม มากกว่าการแสดงตนว่าตนเองเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3) ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกันผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติในสิ่งใหม่

4) ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก "ให้ทุกคนทำตามที่ตนสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน" ไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

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

6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer-focused) และยึดหลักการให้บริการทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาคือลูกค้าโดยตรงของผู้บริหาร ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7) ผู้นำ ควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางการไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8) การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นต้องมีความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวงเวียน (Managing By Wandering Around: MBWA) ยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ สอบถาม สร้างสัมพันธภาพและเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซง การทำงานจากภายนอก

10) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางสภาวะ แวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้นมากที่สุด และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิม ที่เป็นอยู่ของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคปัจจุบันสังคมโลกมุ่งเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกิดขึ้นได้ ตลอดเวลา เทคโนโลยีมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กร จึงจำเป็นต้องอาศัย ผู้นำที่ทันสมัย ตามสถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน ความสร้างสรรค์ตลอดจนการสื่อสาร การร่วมมือปฏิบัติงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ การจูงใจบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้การแก้ปัญหาที่ทันตามสถานการณ์ โดยการคิดริเริ่ม กล้าทำ กล้าตัดสินใจในสิ่งใหม่ ๆ นักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่าน จึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้มีความ เป็นรูปธรรมมากขึ้น จึงมีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายและคำนิยามของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถ ในการนำบุคคลสามารถจูงใจอย่างมีวิสัยทัศน์สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร มีการทดลอง คิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ และกล้าที่จะตัดสินใจ เกิดการสื่อสาร การปรับตัว และหาแนวทางใหม่ ๆ ในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรทำให้การปฏิบัติงานมีความ คล่องตัวและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำ ที่มีความสามารถในการชี้นำตนเองและมีความสามารถจูงใจให้ผู้อื่นมีจินตนาการแสวงหาความรู้ ใหม่ ๆ ในทางที่สร้างสรรค์สามารถมองวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ในทุกสถานการณ์ด้วยการมองเห็น ถึงข้อดีที่มาพร้อมปัญหาอุปสรรคมีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหาสร้างทิศทางในการวางแผนและ พัฒนางานพร้อมทั้งยืดหยุ่นและปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะหาวิธีปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 31) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะและ พฤติกรรมของบุคคลที่มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม กล้าตัดสินใจอย่างมี

วิจารณ์ญาณ มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และปรับเปลี่ยนเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ที่สร้างสรรค์ เป็นผู้รู้จักประยุกต์วิธีการใหม่ ๆ ที่ท้าทายเพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนา เป็นผู้ทันต่อ เหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ปิยะฉัตร หมื่นวงศ์ (2565, หน้า 26) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจด้วยวิธีการร่วมกันให้ผู้อื่น ผ่าน กระบวนการใหม่ ๆ เกิดความยืดหยุ่นและอิสระทางความคิด ส่งผลให้มีการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ โดยเป็นกระบวนการที่เรียบง่าย ไม่มีความซับซ้อน เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร

ฉัตร ช่างงาน (2565, หน้า 42) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถผลักดันผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ประสานงานกับผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจในการนำไปสู่ การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการช่วยจัดอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และที่สำคัญคือต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติใหม่ ๆ เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

Stoll (2009, p 56) ผู้อำนวยการศูนย์ภาวะผู้นำ ในมหาวิทยาลัยลอนดอน ได้สรุปแนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ “Creative Leadership: A Challenge of Our Times” ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมองการคิดและการกระทำ สิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Cotse (2009, p 42) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติและมุ่งสู่ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วย มีความท้าทาย ความมีอิสระ และการมีส่วนร่วม มีความไว้วางใจการเปิดเผย ความสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน การใช้เวลาสำหรับการคิด การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าที่จะเสี่ยง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การตอบสนองเชิง จินตนาการและการไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ อย่างท้าทาย มีความสามารถ ในการสร้างแรงจูงใจอย่างมีวิสัยทัศน์กระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์กล้าตัดสินใจ และกล้าคิดกล้าทำกล้าที่จะแสดงออกในกระบวนการแก้ปัญหาโดยผู้บริหารแบ่งปันอำนาจ ในการตัดสินใจด้วยความไว้วางใจวางแผนและร่วมมือพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ยืดหยุ่น ปรับตัว ได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติใหม่ ๆ เพื่อนำสถานศึกษาไป สู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership Theory) ได้มีการพัฒนาขึ้นโดย Ash และ Persall บนพื้นฐานความเชื่อว่า "ในโรงเรียนแห่งหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งสามารถแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ หลากหลายแบบ บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น" แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างและให้โอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่มีความสร้างสรรค์ (Productive Leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า "ครูคือผู้นำ" (Teacher as Leaders) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำของผู้นำ (Leader of Leaders) โดยหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่ได้มีแค่เรื่องการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561) แต่ยังรวมไปถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย สอดคล้องกับ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาศัยความเชื่อบนพื้นฐานเดียวกัน ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีหลักการ 10 ประการ คือ การเรียนรู้แบบทีม มองครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นผู้นำ การไว้วางใจสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคนสร้างเครือข่าย เพื่อให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง และให้การดูแลมีความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด มีการกระจายอำนาจตัดสินใจ มีความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน

การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญในการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับสถานศึกษาจะไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการนำพาสถานศึกษา มุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นอีกหนึ่งแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์และปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา การประสานงานจูงใจความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเพื่อให้สถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจากการศึกษาข้อมูลมีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้สรุปและนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

Chernin (2001) ผู้อำนวยการสถาบันฟ็อกซ์ (FOX) ในลอสแอนเจลิสและทำงานในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวข้องกับตนเองและทีมงานมีองค์ประกอบหลักดังนี้ 1) แรงบันดาลใจ 2) วิสัยทัศน์ และ 3) จินตนาการ

Bennis (2002) ผู้ก่อตั้งและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันพัฒนาผู้นำ เป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐฯ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นศาสตราจารย์กิตติมศักดิ์ให้กับมหาวิทยาลัยเซาท์เทินแคลิฟอร์เนีย เมืองซานดิเอโก และมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าจะเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งประกอบไปด้วย

1) ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ เป็นความไว้วางใจในการบริหารจัดการเชิงระบบ 2) วิสัยทัศน์ เป็นการมองอนาคตที่มุ่งสู่ความสำเร็จ และ 3) ความยืดหยุ่น ทั้งในการคิด การทำ และการตัดสินใจ

Couto (2002) ทำงานในภาควิชาภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง ณ Antioch University ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ว่ามีดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) จินตนาการ 3) การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ และ 4) การปฏิบัติการเชิงสะท้อนผล

Sousa (2003) ศาสตราจารย์ด้านการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยซิดนีย์ ฮอล์ ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้ 1) สถิติปัญญา 2) แรงจูงใจ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 4) ความยืดหยุ่น

Guntern (2004) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำและความสร้างสรรค์ ทำงานเป็นที่ปรึกษาพิเศษสำหรับผู้บริหารระดับสูง เป็นประธานของ International Symposium on Creative Leadership ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบไปด้วย 1) แรงบันดาลใจ 2) วิสัยทัศน์ 3) สถิติปัญญา และ 4) ความน่าเชื่อถือ

Parker (2004) ศาสตราจารย์ด้านการศึกษา มหาวิทยาลัยหลุยเซียน่า สเตท และผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาอัจฉริยะ ที่สำคัญเป็นศิษย์เอกของ อี พอล ทอเรนซ์ (บิดาแห่งความคิดสร้างสรรค์) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา

Basadur (2008) ศาสตราจารย์ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยแม็กมาสเตอร์ ที่ได้รับการยอมรับระดับโลก ในความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ ได้สรุปสาระสำคัญและองค์ประกอบไว้ว่า 1) กระบวนการหรือวิธีร่วมกัน 2) คิดค้นวิธีการใหม่ 3) การแก้ปัญหา และ 4) กระบวนการสู่ผลลัพธ์ที่ดี

Danner (2008) ปัจจุบันทำงานเป็นอาจารย์ ณ มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยอันดับต้น ๆ ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น 2) ความไว้วางใจ

Harris (2009) ศาสตราจารย์และผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ มหาวิทยาลัยเวอร์จิค ได้สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า การติดต่อประสานงาน

กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องอาศัย เวลาและโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน คำตอบที่ได้อาจจะไม่ใช่มาจากความคิดที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม และเผชิญความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ ๆ พัฒนาสมรรถนะ และความสามารถของบุคคลในองค์กร ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ 1) ความยืดหยุ่น และ 2) ความท้าทาย

Cotse (2009) ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและสมาคมความสร้างสรรค์ในสหรัฐอเมริกา และเป็นศาสตราจารย์ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ ณ มหาวิทยาลัยการจัดการ ในประเทศสิงคโปร์ ได้เสนอแนวคิดและมิติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติที่มุ่งสู่การพัฒนาองค์กร ในเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบไปด้วย 1) ความท้าทาย 2) การมีส่วนร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) การใช้เวลาสำหรับการคิด และ 5) ความยืดหยุ่น

Stoll (2009) ผู้อำนวยการศูนย์ภาวะผู้นำ ณ มหาวิทยาลัยลอนดอน ศึกษาและวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ “Creative Leadership: A Challenge of Our Times” ว่าประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ 2) การคิด แบบไตร่ตรอง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ 2) การนำการเปลี่ยนแปลง และ 3) จินตนาการ

นพพร โอภาชาติ (2562) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) จินตนาการ และ 3) ความยืดหยุ่น

สิริกร บุตรสาตี (2562) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ 4) การแก้ไขปัญหา และ 5) ความไว้วางใจ

เฉลิมพล มีชัย (2564) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) การค้นหาและกำหนดวิธีการใหม่อย่างต่อเนื่อง 2) การตอบสนองเชิงจินตนาการ 3) การสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ 6) ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และ 7) ความไว้วางใจ

ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น และ 3) วิสัยทัศน์

อนุสรณ์ สุททหลวง (2565) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ และ 2) ความยืดหยุ่น

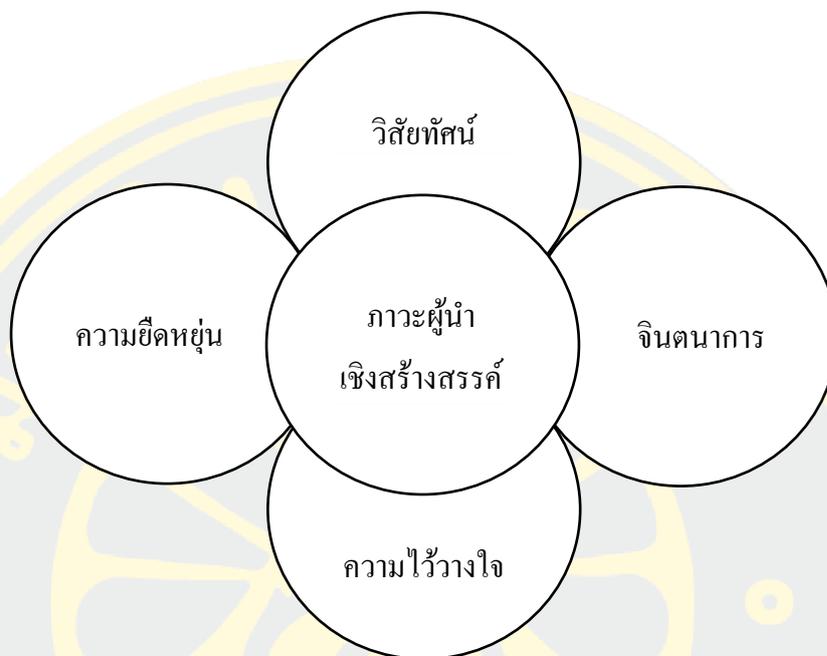
จากการศึกษา ตำรา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ตามหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง																	รวม (ความถี่) (17)	สรุป (ร้อยละ) (100)
	1. Peter Chernin (2001)	2. Warren Bennis (2002)	3. Richard A. Couto (2002)	4. David A. Sousa (2003)	5. Gottlieb Glattem (2004)	6. Jeanette P. Parker (2004)	7. Min Basadur (2008)	8. Sarah E. Damer (2008)	9. Alma Harris (2009)	10. Tam G. Coase (2009)	11. Louise Stoll (2009)	12. ไพฑูริย์ ศันตธรัตน์ (2553)	13. มพพร โอภาชาติ (2562)	14. สิริกร บุตรชาติ (2562)	15. ดลิตมพล มีชัย (2564)	16. อัญญาภัค บุญคง (2565)	17. อรุณศรี ตูษาทอง (2565)		
1. แร่งบันดาลใจ	✓			✓	✓										✓			4	23.53
2. วิสัยทัศน์	✓	✓	✓		✓	✓							✓	✓		✓	✓	9	52.94
3. จินตนาการ	✓		✓								✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	47.06
4. ความท้าทาย									✓	✓								2	11.76
5. การมีส่วนร่วม						✓			✓									2	11.76
6. สติปัญญา				✓	✓													2	11.76
7. ความไว้วางใจ		✓					✓		✓				✓	✓				5	29.41
8. การใช้เวลาสำหรับการคิด									✓									1	5.89
9. การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ						✓					✓			✓				3	17.65
10. ความยืดหยุ่น		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓		10	58.82
11. ความสามารถในการแก้ปัญหา			✓	✓	✓	✓						✓						4	23.53
12. กระบวนการสู่ผลลัพธ์ที่ดี		✓				✓												2	11.76
13. การคิดแบบไตร่ตรอง										✓								1	5.89
14. ความน่าเชื่อถือ		✓		✓														2	11.76
15. การคิดเชิงวิจารณ์			✓															1	5.89
16. การปฏิบัติการเชิงสะท้อนผล			✓															1	5.89
17. การคิดเชิงวิเคราะห์											✓							1	5.89
18. การสร้างแรงจูงใจ	✓											✓						2	11.76
19. ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ												✓						1	5.89
20. ความคิดสร้างสรรค์												✓						1	5.89

จากตารางที่ 1 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 17 ท่าน มีจำนวน 20 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 1

แสดงออกมาในรูปความถี่ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ และ 4) ความไว้วางใจ ดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากภาพที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์จากนักวิชาการและนักวิจัย ผู้วิจัยสนใจองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ และ 4) ความไว้วางใจ รายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบที่นำไปสู่การสังเคราะห์ เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

องค์ประกอบย่อยด้านความยืดหยุ่น

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 50) สรุปไว้ว่า การมีความยืดหยุ่น คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง รู้จักเคารพสิทธิคนอื่น เรียนรู้กระบวนการทำงานในองค์กร มีอิสระ เปิดรับความคิดและสิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทางที่ดี โดยมีตัวบ่งชี้ คือ

1) การปรับตัวตามสถานการณ์

2) เปิดใจกว้างเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างกันได้อย่างสร้างสรรค์
 ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย (2562, หน้า 28) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ ความสามารถในการมองปัญหา พร้อมกับการคิดหาทางออกของปัญหาจากหลายแง่มุม หลากหลายทิศทาง สามารถปรับความคิดได้หลายมิติ ปรับเปลี่ยนวิธีการตามสถานการณ์ได้ตลอดเวลา ไม่อยู่ภายใต้ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์เดิม เปิดกว้างรับมุมมองและความคิดใหม่ ๆ มีความเป็นอิสระ โดยเป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะกล้าแสดงออก สามารถปรับความคิดปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 23) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อความขัดแย้งในองค์กรและปัญหาที่เกิดขึ้น การแสดงออกในการแก้ปัญหา การปรับตัวตามสถานการณ์ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง แก้ไขหลักและระเบียบในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากบุคลากรทั้งในและนอกองค์กร

ปิยะฉัฐ หมื่นวงศ์ (2565, หน้า 38) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงานหรือกลยุทธ์ การตัดสินใจและแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายและรวดเร็ว มีอิสระทางความคิดและเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคลากร ปรับเปลี่ยนแก้ไขหลักและกฎระเบียบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เพราะฉะนั้นความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งการปรับความคิดตามสถานการณ์ และการเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ

Bennis (2002, p 39) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (flexibility) คือ ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน การมีความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะที่ดีและสำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

Sousa (2003, p 212) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความยืดหยุ่น (flexibility) ไว้ในหนังสือ The Leadership Brain ในหัวข้อ Are creativity and leadership separate characteristics ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การตัดสินใจและแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายและรวดเร็ว รู้จักเคารพสิทธิคนอื่น เรียนรู้กระบวนการทำงานในองค์กร มีอิสระ

ทางความคิดและเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคลากร พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักการหรือระเบียบการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ตลอดเวลา

องค์ประกอบย่อยด้านวิสัยทัศน์

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือต้องมีความสามารถในการกำหนดสาระตามเป้าหมาย กำหนดวิธีการตามเป้าหมาย ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความรอบรู้ มีวิธีการและเก่งรอบด้าน สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating)
- 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating)
- 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)
- 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, หน้า 34) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพของสถานศึกษาในอนาคต ที่ได้จากปัญญา จินตนาการ และการระดมสมองของผู้บริหารและบุคลากร ในสถานศึกษา ซึ่งมีแนวโน้มที่เป็นไปได้ เป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยวิสัยทัศน์ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความจริงมีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจและกล้าแสดงออกในการบริหาร ดำเนินงาน ทุกขั้นตอนโดยคำนึงถึงความสำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถมองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ได้อย่างลึกซึ้ง

พุททชาติ ภูจอมจิต (2562, หน้า 54) ได้สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการมุ่งสู่ความสำเร็จ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

- 1) การมีความมุ่งมั่น (Serious Play)
- 2) การมีความท้าทาย (Challenge)
- 3) การมีเป้าหมาย (Goal)

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 28) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตของผู้บริหาร ซึ่งมีผลทำให้เป้าหมายขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ และหลากหลาย ทำให้ปฏิบัติอย่างมีทิศทางและขอบเขตที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และมีสติปัญญาในการบริหาร สถานศึกษา สุขุม รอบคอบในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความสามารถที่ช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

Senge (1990, p 123) อธิบายว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนกับสิ่งเบิกบานใจและเป็นพลังแห่งอำนาจ เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เป็นการตอบคำถามว่าเราต้องการอะไรและจะสร้างอะไรต่อไปในอนาคต

Nanus (1992, p 156) ได้เสนอองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้ด้วยกัน 4 ประการ คือ

- 1) เป้าหมายรวม (Shared Purpose) เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้นำและทีมงาน โดยทำความเข้าใจจากการสื่อสารร่วมกัน
- 2) การเพิ่มอำนาจให้บุคคล (Empowered People) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมใหม่ ๆ
- 3) การเปลี่ยนแปลงองค์การที่เหมาะสม (Appropriate Organizational Change) ปรับการบริหารองค์การให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงและภารกิจใหม่ ตามวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา
- 4) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) สร้างแนวความคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ ผู้นำองค์การต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

Gunter (2004, p 463) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) คือ การมีความคิดแปลกใหม่และสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา มีการแสวงหาแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้สำหรับเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ รวมถึงความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและทำให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พลังและความสามารถในการมองภาพอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจและกล้าแสดงออกในการบริหาร โดยอาศัยการระดมสมอง ปัญหา และจินตนาการของผู้ร่วมปฏิบัติงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจและทิศทางการปฏิบัติงานในกรอบพื้นฐานความเป็นจริง เพื่อใช้สำหรับเปลี่ยนแปลงและพัฒนา สร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์การ โดยมีความมุ่งมั่นบนความท้าทาย รวมถึงความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตตามที่วางแผนไว้

องค์ประกอบย่อยด้านจินตนาการ

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, หน้า 29) กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่ช่วยให้เกิดการคิดวางแผนนำไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการแสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระ ให้คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้

สไบแพร์ สัพโพ (2562, หน้า 45-46) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของจินตนาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งองค์ประกอบด้านจินตนาการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 4 ประการ คือ

1) คิดใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกถึง การคิดไตร่ตรอง ไคร่ครวญ สร้างแนวคิดใหม่ที่เป็นต้นแบบของตนเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น

2) การคิดเชิงอนาคต หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกถึงการคิดจินตนาการถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต โดยอาศัยมุมมองทุกด้านที่เกี่ยวข้องกัน เป็นมิติแห่งความคิดที่สัมพันธ์ระหว่างการวางแผนในการทำงานกับความคาดหวัง เพื่อดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

3) อารมณ์ขัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกถึง การมีบุคลิกพื้นฐานอารมณ์ที่สนุกเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น จนกลายเป็นบุคคลที่มอบความสุขให้แก่คนรอบข้าง เมื่อได้อยู่ใกล้ก็จะมีเสียงหัวเราะ รอยยิ้ม และมีความเบิกบานใจ ทำให้เป็นคนมีความสุข อีสุระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์

4) สติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาโดยใช้พื้นฐานความรู้ ปรับตัวและเรียนรู้อย่างรวดเร็ว เข้าใจความคิดที่ซับซ้อน

ปิยะฉัฐ หมื่นวงศ์ (2565, หน้า 35) กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง การสร้างภาพในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษา การลำดับเรื่องราวความคิดอย่างเป็นระบบ จากอารมณ์ความรู้สึก ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ รอซีเยห์ ลาเต๊ะ (2561) การแสดงออกอย่างมีจินตนาการ การมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มองโลกในแง่ดี มีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน กล้าคิดนอกกรอบ สามารถแก้ปัญหาได้หลายวิธี เป็นกลาง และมีทัศนคติเชิงบวก มีการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

Chernin (2001, p 13) กล่าวว่า จินตนาการ (Imagination) คือ การแสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จินตนาการเป็นความเชื่อ ความคาดหวังอย่างมีศรัทธาซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นและเป็นไปได้ เป็นการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจอย่างมีเหตุผล

Reuter (2011, p 142) กล่าวว่า จินตนาการ คือ การมีภาพที่มีเหตุในใจ โดยมีตัวบ่งชี้ จินตนาการ คือ ประสบการณ์ (Experience) และความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพในจิตใจ ความเชื่อ ความคาดหวังอย่างมีศรัทธาซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นและเป็นไปได้

โดยมีการลำดับเรื่องราวอย่างเป็นระบบและมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระนำไปสู่การวางแผนการทำงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และยังรวมไปถึงการมีอารมณ์ขัน มีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด สร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีศักยภาพ

องค์ประกอบย่อยด้านความไว้วางใจ

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 24) กล่าวว่า การไว้วางใจเป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสมาชิกในทีมมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน การแสดงความรู้สึกที่จริงใจ สนับสนุนและเชื่อมั่นในทีมงาน ไม่มุ่งร้ายและมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ ให้กับสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับ นพพร โอภาชาติ (2562) บริหาร โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรมและเป็นกลาง รวมไปถึงต้องมีความอดทน การยอมรับข้อผิดพลาด และการให้เกียรติผู้อื่น เคารพและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและช่วยแก้ปัญหา ซึ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร สิ่งสำคัญที่สมาชิกในองค์กรต้องการคือความไว้วางใจ การที่บุคลากรสนับสนุนและไว้วางใจ เชื่อใจซึ่งกันและกัน จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

อมรรตน์ งามบ้านฝื่อ (2560, หน้า 34) กล่าวว่า การไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อใจ ไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยยึดหลักบริหารสากลได้แก่

- 1) คุณธรรมจริยธรรม
- 2) ความซื่อสัตย์
- 3) ความเมตตา
- 4) ความยุติธรรมความเป็นกลาง
- 5) ความกล้าหาญ
- 6) ความอดทน
- 7) ความมีวินัย
- 8) ความมุ่งมั่น

ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร การเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดและให้เกียรติเคารพผู้อื่น ให้การสนับสนุน ไม่ว่าผู้นั้นจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม รับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสม

จิรัตญา พรหมสมปาน (2565, หน้า 33) กล่าวว่า การไว้วางใจคือสิ่งสำคัญในการบริหารและปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อผู้ร่วมงาน การปฏิบัติงานต้องอาศัยความสัมพันธซึ่งตั้งอยู่

บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้บริหารต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงและ
ไม่มีความรับผิดชอบ แต่มีหน้าที่ช่วยผลักดันให้ครูและนักเรียนมีความกล้าในการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

Cook and Wall (1980, p 53) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อน
ร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

Bennis (2002, p 39) กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) คือ การพึ่งพากัน โดยการกระทำ
ต่อผู้อื่นในเชิงบวก เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลบนพื้นฐานความคาดหวังภายใต้เงื่อนไข
ของความเสี่ยง ความไว้วางใจในการตัดสินใจ ความเชื่อใจในการกระทำ ความไว้วางใจในสถานที่
การทำงานมี 2 รูปแบบ คือ 1) ความตั้งใจต่อการไว้วางใจ 2) ความไว้วางใจอย่างเปิดเผยต่อผู้อื่น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นและเชื่อใจซึ่งกันและกันของ
บุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สนับสนุนและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าทำ
ในสิ่งใหม่ กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในการกระทำ ยอมรับข้อผิดพลาดและให้เกียรติเคารพผู้อื่น รับฟัง
และช่วยแก้ปัญหาด้วยความเป็นมิตร การแสดงความรู้สึกที่จริงใจ สนับสนุนและเชื่อมั่นในทีมงาน
ไม่มุงร้ายและมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน สร้างความน่าเชื่อถือ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม
มีความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรมและเป็นกลาง รวมไปถึงต้องมีความอดทน เพื่อให้
สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. ความยืดหยุ่น	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้า กับสถานการณ์ต่าง ๆ การตัดสินใจและ แก้ปัญหาที่มีความหลากหลายและ รวดเร็ว รู้จักเคารพสิทธิคนอื่น เรียนรู้ กระบวนการทำงานในองค์กร มีอิสระ ทางความคิดและเปิดโอกาสในการมี ส่วนร่วมของบุคลากร พร้อมเปิดรับสิ่ง ใหม่ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักการ หรือระเบียบการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษาได้ตลอดเวลา	1. ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ 2. ความสามารถในการแก้ปัญหา 3. การตัดสินใจที่หลากหลาย 4. การแก้ปัญหา 5. เคารพสิทธิคนอื่น 6. เรียนรู้กระบวนการทำงานภายใน องค์กร 7. เปิดโอกาสให้อิสระทางความคิด 8. เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วม 9. พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ 10. พร้อมปรับเปลี่ยนระเบียบและ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		หลักการเพื่อเป้าหมาย
2. วิสัยทัศน์	พลังและความสามารถในการมองภาพอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจและกล้าแสดงออกในการบริหาร โดยอาศัยการระดมสมอง ปัญญา และจินตนาการของผู้ร่วมปฏิบัติงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจและทิศทางการปฏิบัติงานในกรอบพื้นฐานความเป็นจริง เพื่อใช้สำหรับเปลี่ยนแปลงและพัฒนา สร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กร โดยมีความมุ่งมั่นบนความท้าทาย รวมถึงความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตตามที่วางแผนไว้	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมองภาพอนาคต 2. ความสามารถในการตัดสินใจ 3. กล้าแสดงออกในการบริหาร 4. การระดมสมอง ปัญญา และจินตนาการของผู้ร่วมปฏิบัติงาน 5. ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจสู่ผู้ปฏิบัติงาน 6. กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน 7. มุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร 8. สร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กร 9. ความมุ่งมั่นบนความท้าทาย 10. นำแนวคิดสู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย
3. จินตนาการ	ความสามารถในการสร้างภาพในจิตใจ ความเชื่อ ความคาดหวังอย่างมีศรัทธา ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นและเป็นไปได้ โดยมีการลำดับเรื่องราวอย่างเป็นระบบ และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระ นำไปสู่การวางแผนการทำงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และยังรวมถึงการมีอารมณ์ขัน มีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด สร้างขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างภาพในจิตใจ 2. ความเชื่อมั่น 3. การมีศรัทธา 4. วางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 5. มีความคิดสร้างสรรค์ 6. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 7. มีสติปัญญา 8. ความเฉลียวฉลาด 9. สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร 10. กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
	มีศรัทธา	
4. ความไว้วางใจ	ความเชื่อมั่นและเชื่อใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สนับสนุนและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าทำในสิ่งใหม่ กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในการกระทำ ยอมรับข้อผิดพลาดและให้เกียรติเคารพผู้อื่น รับฟังและช่วยแก้ปัญหาด้วยความเป็นมิตร การแสดงความรู้สึกที่จริงใจ สนับสนุนและเชื่อมั่นในทีมงาน ไม่มุงร้ายและมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน สร้างความน่าเชื่อถือ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรมและเป็นกลาง รวมไปถึงต้องมีความอดทน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เชื่อมั่นในบุคลากร 2. ความเชื่อใจซึ่งกันและกัน 3. เป็นผู้สนับสนุน 4. ผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ 5. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าตัดสินใจ 6. เชื่อมั่นในการกระทำ 7. ยอมรับข้อผิดพลาด 8. รับฟังและช่วยแก้ปัญหา 9. ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม 10. มีเมตตา ยุติธรรม และเป็นกลาง

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เพศ

เพศเป็นปัจจัยหนึ่งในด้านบุคคลที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมและความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มุมมองต่าง ๆ ของเพศชายมีความแตกต่างจากเพศหญิง เพราะลักษณะของเพศชายมักจะมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Instrumental) เช่น การมีลักษณะความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การตัดสินใจ กล้าแสดงออก ส่วนเพศหญิงมักจะแสดงออกทางอารมณ์ (Expressive) เป็นลักษณะที่เกื้อหนุนต่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและความสามารถในการตอบสนองได้อย่างเหมาะสม (Kaplan & Norton, 1996) แสดงให้เห็นความแตกต่างของเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับ ลอซีเยห์ ลาเต้ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ในด้านจินตนาการและความยืดหยุ่น จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ปาริฉัตร นวนทอง

(2565) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ สุริยาพร กันดิษฐ์ (2556, หน้า 62) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้วเขต 2 พบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริชัย สีโสม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนคติของครูกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตรและด้านการควบคุมการใช้เวลาใน การจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านเพศ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ ซึ่งทำให้นักวิจัยหลายท่าน ได้ศึกษาและกำหนดให้เป็นตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมา ทำการศึกษา ทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทัศนคติการรับรู้ ทางความคิด ความสนใจ และทัศนคติที่มีมุมมองต่างกันของเพศหญิงและเพศชาย เพศจึงเป็น ตัวแปรที่น่าสนใจและใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

อายุ

อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ความแตกต่างตามช่วงวัยทำให้เกิด มุมมองทางความคิดที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 พบว่า โดยรวม จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อิบติซาม เจ๊ะหะ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า จำแนกตามตัวแปรอายุ ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านอายุเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ ซึ่งนักวิจัยหลายท่าน ได้ศึกษาเป็น ตัวแปรต้น ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาทำการศึกษา เพื่อประโยชน์

ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ความแตกต่างด้านอายุ อาจทำให้ทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีมุมมองต่างกัน วุฒิการศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถที่บุคคลได้รับ ซึ่งส่งผลต่อความคิด พฤติกรรม ทัศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจส่งผลถึงความรู้สึกรู้สึก ความสัมพันธ์หรือทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ชนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายด้านการเจรจาต่อรอง แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ญาณี ขำสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17 พบว่า โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านวุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ ซึ่งนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเป็นตัวแปรต้น ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาทำการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษา อาจทำให้ทัศนคติที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีมุมมองต่างกัน วุฒิการศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจและใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียนต่างกัน ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เช่น จำนวนบุคลากร จำนวนนักเรียน ความพร้อมด้านต่าง ๆ วัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ ส่งผลให้ทัศนคติต่อผู้บริหารแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ลอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวรรณ อินเกิด (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมขนาดกลางขึ้นไป สูงกว่าโรงเรียนมัธยม ขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ นามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า รายด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดุสิต พบว่า โดยรวมจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สำคัญเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจ และนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์จากการเรียนรู้ในการทำงานของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อการทำความเข้าใจ สถานการณ์ ปัญหา ตลอดจนความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ เจตคติ แตกต่างกัน ต้องอาศัย ประสบการณ์ที่ดี ผู้มีประสบการณ์ย่อมมีการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีความรอบรู้และการแก้ปัญหาที่ ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับ กลุขพล (อัมระนันท์, 2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช วิจบ (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในด้านจินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัตน์ นิมบัว (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัตญา พรหมสมปาน (2565) ได้ทำการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องและผู้วิจัยสนใจและนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครู 165 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความยืดหยุ่น ด้านการบริหารเวลา และด้านการไว้วางใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านจินตนาการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อมรรตน์ งามบ้านฝื่อ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอน 226 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา โดยรวมและในรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา โดยรวมจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

ธนาภรณ์ นิลพันชนันท์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูจำนวน 341 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก การบริหารเวลา การไว้ใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับจากมากไปหาน้อย 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และโดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัยริน สมาแอ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอน 242 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 แยกตามวุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำนวน 277 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรอายุ ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน แรงจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ การทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านแรงจูงใจและ ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยในด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ กว้างไกลและมีความสามารถในการมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนาในอนาคต โดย การวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบคอบ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหาร ไม่ควรยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ ควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำ ที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญา มีความเฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้ เกิดประโยชน์เพื่อใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ รู้จักสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน อย่างสร้างสรรค์ และรู้จักใช้ทักษะการสื่อสารที่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการทำงาน เป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ รู้สึกผูกพันและมีความร่วมมือกัน ตลอดในการทำงานจนเป็นผู้ประสานงานที่ดี

รอสานิง อาแว (2565) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล 2) เพื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สตูล 3) เพื่อหาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลจำนวน 330 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น .939 และ แบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ Google Form สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีประเด็นที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายในอนาคต ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และนักสร้างพลัง และแรงบันดาลใจเชิงบวก

ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 286 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา พบว่า โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชูไธรี มะลิเป็ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 348 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 5) การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 จำนวน 479 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 จำแนกตามตัวแปรด้านอายุต่างกัน พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามตัวแปรประเภทสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประมวลข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ผู้บริหารมีความสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีแบบแผนและการประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีการยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผล ส่งเสริมสนับสนุนครูให้เกิดการพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ มีบุคลิกภาพที่ดีและสามารถปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถคิดแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารร่วมรับผิดชอบเมื่อครูทำงานผิดพลาดหลังจากมอบหมายงาน ร่วมกันพัฒนาและยอมรับความคิดเห็นของครูด้วยความจริงใจ สามารถโน้มน้าวจิตใจ เอาใจครูให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในสำเร็จลุล่วงด้วยดี

งานวิจัยต่างประเทศ

Dorothy (2001) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษา ระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า มียุทธศาสตร์ 4 ประการที่ช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญในประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานกับทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

Sternberg (2006) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำที่คืบหน้าส่วนใหญ่มาจากการตัดสินใจ การตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์

คือการวิเคราะห์ เลือกปฏิบัติอย่างชาญฉลาด ผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่ดีจะมีความคิดสร้างสรรค์และฉลาด ผู้นำที่ยิ่งใหญ่มาพร้อมกับวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ วิเคราะห์ความคิดของตนเองและบุคลากร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจเพื่อให้เห็นถึงเป้าหมายเดียวกัน

Larsson (2007) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ผู้นำที่มีความสร้างสรรค์จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) มุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จขององค์กรให้เกิดในระยะเวลาอันสั้น 2) ให้ความสำคัญกับลูกค้าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ 3) ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์และมุ่งเน้นผลงานขององค์กร และ 4) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์

Stoll and Temperley (2009) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับความท้าทายในปัจจุบันของการศึกษา พบว่า ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงครูจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นปรับตัว สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การดำเนินการตามผลการวิจัยและโครงการพัฒนาเกี่ยวข้องกับทีมผู้นำระดับสูง และทีมงานที่มีอิทธิพลในท้องถิ่น ธรรมชาติของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ถูกสำรวจด้วยเงื่อนไขการสร้างผู้นำเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน ตามแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับบริบทและระดับของความคิดสร้างสรรค์ ธรรมชาติของความเสถียร และผลกระทบอื่น ๆ ประเด็นดังกล่าวจะต้องมีการตรวจสอบเพิ่ม

Olsson (2012) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม พบว่า ผู้นำมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ โดยการส่งเสริมให้ผู้ตามได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนแหล่งทรัพยากรทางความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

Zhang (2020) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ของผู้นำที่สร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารระดับประถมศึกษา เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลกวางสี ประเทศจีน การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 106 โรงเรียน ครูใหญ่และครูจำนวน 636 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) จุดเด่นคือเอื้อต่อศักยภาพความคิดสร้างสรรค์ของครูทุกคน จุดอ่อนคือการจัดตั้งและอำนวยความสะดวกให้กับทีมครูที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบไดนามิก 2) กลยุทธ์หลักสามประการได้รับการพัฒนา ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูใหญ่ในการอำนวยความสะดวกให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์เป็นทีมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 2) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์ใหญ่ในการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม

ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์รายบุคคลและเป็นทีมของครูเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน และ 3) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูใหญ่ในการอำนวยความสะดวกในการสร้างสรรค์รายบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

Ada (2022) ได้ศึกษาเรื่อง การทดสอบทักษะความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนอนุบาล ผลการวิจัยพบว่า ทักษะความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามประเภทตำแหน่ง ซึ่งสังเกตได้ว่า ทักษะของครูสูงกว่าผู้บริหาร ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จะเห็นว่าภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดการตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ อย่างท้าทายมีความสามารถในการจูงใจอย่างมีวิสัยทัศน์กระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์กล้าตัดสินใจและกล้าคิดกล้าทำแสดงออกในกระบวนการแก้ปัญหา ไว้วางใจ ยืดหยุ่น ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จึงควรมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่น 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านจินตนาการ และ 4) ด้านความไว้วางใจ ซึ่งถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษา ให้เห็นคุณค่าของตนเอง มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 4,799 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565a)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 356 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	สถานศึกษา (แห่ง)	ครูและบุคลากรทางการศึกษา (คน)	ครูและบุคลากรทางการศึกษา (คน)
ขนาดเล็ก	8	158	12
ขนาดกลาง	17	909	67
ขนาดใหญ่	11	1,065	79
ขนาดใหญ่พิเศษ	15	2,667	198
รวม	51	4,799	356

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์ อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา และอดีตรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 10 คน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัยขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ปรัชญา ทฤษฎี ตลอดจนศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (20 องค์ประกอบ) โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเอกสาร หลักการ

แนวคิด ปรัชญา ทฤษฎี ตลอดจนศึกษาข้อมูลเอกสารงานวิจัย รวมทั้งแบบสอบถามอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การหาค่าคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) เพื่อนำแบบสอบถามที่มีคุณภาพมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการโดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบหาค่าคุณภาพแล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน ตามที่ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างไว้ ผ่านทางระบบออนไลน์ e-Filing ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ Google Form ในการเก็บรวบรวม โดยข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างตอบจะแสดงผลบนฐานข้อมูล Google form ที่ผู้วิจัยได้จัดทำไว้

ขั้นตอนที่ 6 ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และนำผลการวิเคราะห์มาเทียบเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) และวิเคราะห์โดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Content Analytic)

ขั้นตอนที่ 8 การสรุปและนำเสนอ สรุปผลและนำเสนอการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดของ

เครื่องมือทั้งสองประเภทดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดแบบสอบถามมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครูและบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1) ความยืดหยุ่น | จำนวน 9 ข้อ |
| 2) วิสัยทัศน์ | จำนวน 8 ข้อ |
| 3) จินตนาการ | จำนวน 10 ข้อ |
| 4) ความไว้วางใจ | จำนวน 10 ข้อ |

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ 4) ความไว้วางใจ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) ที่เป็นที่ยอมรับ ได้มีค่า 0.67 - 1 โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน

1.4.1 ดร.ณัฐฉาน พุเตี๋มวงศ์

อาจารย์ประจำภาควิชา
การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น

อาจารย์ประจำภาควิชา
วิจัย และจิตวิทยาประยุกต์
มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4.3 นายศิริชัย หอมดวงศรี

ผู้อำนวยการ
โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม

1.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ (Try out) กับครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

1.6 นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .22-.87

1.7 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค Cronbach (1990, pp. 202-204) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .97

1.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดขอบเขตของคำถามจากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ 4) ความไว้วางใจ นำมาสร้างเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงความถูกต้องเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขทางด้านภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนแสนสุข โรงเรียนบ้านสวน (จันอนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ โรงเรียนบ้านบึง "อุตสาหกรรมนุเคราะห์" โรงเรียนบ้านบึง "มนูญวิทยาการ" โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนคลองก้อยวิทยา โรงเรียนหนองใหญ่ศิริวราวิทยา โรงเรียนพานทอง สภานูปถัมภ์ โรงเรียนพานทอง โรงเรียนพนัสพิทยาคาร โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม โรงเรียนเทพศิรินทร์ ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมภ์) โรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา โรงเรียนเกาะโพธิ์ ถ้วยงามวิทยา โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร โรงเรียนบางละมุง โรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร โรงเรียนผินแจ่มวิชาสอน โรงเรียนศรีราชา โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา "กรุงไทยอนุเคราะห์" โรงเรียนบึงศรีราชาพิทยาคม โรงเรียนสุรศักดิ์วิทยาคม โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนเกาะสีชัง โรงเรียนสัตหีบวิทยาคม โรงเรียนสิงห์สมุทร โรงเรียนวัดป่าประดู่ โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โรงเรียนเพ็ญมาตาวิทยา โรงเรียนมาบตาพุด พันพิทยาคาร โรงเรียนระยองวิทยาคม นิคม อุตสาหกรรม โรงเรียนระยองวิทยาคม ปากน้ำ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระศรี นครินทร์ ระยอง โรงเรียนบ้านค่าย โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม โรงเรียนนิคมวิทยา โรงเรียนแก่ง"วิทย์สถาวร" โรงเรียนวังจันทร์วิทยา โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา โรงเรียนชำนาญสามัคคีวิทยา โรงเรียนชำอ้อพิทยาคม โรงเรียนสุนทรภู่พิทยา โรงเรียนห้วยยางศึกษา โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย และโรงเรียนมาบยางพรพิทยาคม

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี "สุขบท" โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนแสนสุข โรงเรียนบ้านสวน (จันอนุสรณ์) โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม โรงเรียนหนองรีมงคลสุขสวัสดิ์ โรงเรียนบ้านบึง "อุตสาหกรรมนุเคราะห์" โรงเรียนบ้านบึง "มนูญวิทยาการ" โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนคลองก้อยวิทยา โรงเรียนหนองใหญ่ศิริวราวิทยา โรงเรียนพานทองสภานูปถัมภ์ โรงเรียนพานทอง โรงเรียนพนัสพิทยาคาร โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม โรงเรียนเทพศิรินทร์ ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมภ์) โรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา โรงเรียนเกาะโพธิ์ถ้วยงามวิทยา โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร โรงเรียนบางละมุง โรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร โรงเรียนผินแจ่มวิชาสอน โรงเรียนศรีราชา โรงเรียนทุ่งศุขลาพิทยา "กรุงไทยอนุเคราะห์" โรงเรียนบึงศรีราชาพิทยาคม โรงเรียนสุรศักดิ์วิทยาคม โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี โรงเรียนเกาะสีชัง โรงเรียนสัตหีบวิทยาคม โรงเรียนสิงห์สมุทร โรงเรียนวัดป่าประดู่ โรงเรียนระยองวิทยาคม โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โรงเรียนเพ็ญมาตาวิทยา โรงเรียนมาบตาพุด

พันพิทยาคาร โรงเรียนระยองวิทยาคม นิคม อุตสาหกรรม โรงเรียนระยองวิทยาคม ปากน้ำ
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระศรี นครินทร์ ระยอง โรงเรียนบ้านค่าย โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม
โรงเรียนนิคมวิทยา โรงเรียนแก่ง"วิทยสถาวร" โรงเรียนวังจันทร์วิทยา โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา
โรงเรียนชานาญสามัคคีวิทยา โรงเรียนชำอ้อพิทยาคม โรงเรียนสุนทรภู่พิทยา โรงเรียนห้วยยาง
ศึกษา โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย และโรงเรียนมาบยางพรวิทยาคม เพื่อจัดเก็บและรวบรวม
ข้อมูล

1.3 การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิตัดสินใจเข้า
ร่วมได้โดยอิสระ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

1.3.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย

1.3.1.1 เป็นครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.3.1.2 สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

1.3.2 เกณฑ์การคัดออก

ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ได้

1.3.3 เกณฑ์การยุติการเข้าร่วมโครงการวิจัย

ขอลถอนตัวออกจากโครงการวิจัยครั้งนี้

1.4 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำ
แบบสอบถามไปเก็บข้อมูล ในรูปแบบ google form และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 356
ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

1.5 ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน Google Drive โดยมี
ระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูลและมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้น
ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่รหัสการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่นใดและผู้วิจัยจะ
ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560
และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่อง
คอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้นซึ่งมีระบบรักษาความลับและความปลอดภัยด้วยการเข้า
รหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้ และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจาก
การเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี

1.6 ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีข้อมูลที่สามารถ
ระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น
ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยประสานงาน โดยการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 10 คน โดยทำการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน เช่น เกณฑ์ตามแนวคิด บุญชม ศรีสะอาด (2560)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

2.2 จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้ออกมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ ออกให้เป็นระบบ

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Content Analytic) เป็นการนำข้อมูลที่ได้ออกมาจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

2.4 นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{\sum f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ซึ่งใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนครุกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$SD = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - \left(\sum X \right)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนครุในกลุ่มตัวอย่าง

3. ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบที (*t-test*) สำหรับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	การทดสอบโดยใช้ค่า t -test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F -distribution)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ
อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ
วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้ความถี่ร้อยละ ดังตาราง
ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	97	27.25
หญิง	259	72.75
รวม	356	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
จำแนกตามเพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 72.75 และเป็นเพศชาย จำนวน 97 คน
คิดเป็นร้อยละ 27.25

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	208	58.43
31 – 40 ปี	112	31.46
41 – 50 ปี	26	7.30
51 ปีขึ้นไป	10	2.81
รวม	356	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 58.43 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.46 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	305	85.67
สูงกว่าปริญญาตรี	51	14.33
รวม	356	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 85.67 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 – 10 ปี	290	81.46
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป	66	18.54
รวม	356	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 – 10 ปี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 81.46 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละของครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงเรียนขนาดเล็ก	12	3.37
โรงเรียนขนาดกลาง	67	18.82
โรงเรียนขนาดใหญ่	79	22.19
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	198	55.62
รวม	356	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 55.62 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.19 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.37

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	(n = 356)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.20	0.43	มาก	4
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.28	0.41	มาก	1
3. ด้านจินตนาการ	4.27	0.40	มาก	3
4. ด้านความไว้วางใจ	4.28	0.53	มาก	2
รวม	4.26	0.36	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น	(n = 356)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.37	0.66	มาก	1
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา	4.17	0.69	มาก	6
3. ผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง	4.23	0.68	มาก	3
4. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.22	0.71	มาก	4
5. ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและเคารพสิทธิของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.12	0.71	มาก	9
6. ผู้บริหารพร้อมเรียนรู้กระบวนการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร	4.20	0.72	มาก	5
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด และพร้อมเปลี่ยนแปลงเพื่อองค์กร	4.14	0.74	มาก	8
8. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.14	0.68	มาก	7
9. ผู้บริหารเปิดรับวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบทางราชการ	4.26	0.70	มาก	2
รวม	4.20	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารเปิดรับวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงาน ที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบทางราชการ และผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อนำพาองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์	(n = 356)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานและกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างชัดเจนสามารถปฏิบัติได้	4.19	0.68	มาก	7
2. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.68	มาก	7
3. ผู้บริหารมีทักษะและความสามารถในการบริหารงานของสถานศึกษา	4.23	0.66	มาก	6
4. ผู้บริหารนำผู้ได้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์เป้าหมายของสถานศึกษา	4.28	0.64	มาก	5
5. ผู้บริหารกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่นำไปปฏิบัติได้จนบรรลุผล	4.28	0.63	มาก	4
6. ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย	4.35	0.61	มาก	2
7. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรเพื่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย	4.31	0.65	มาก	3
8. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนำแนวคิดสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.61	มาก	1
รวม	4.28	0.41	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนำแนวคิดสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย และผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กร เพื่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง ด้านการมีจินตนาการ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ	(n = 356)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารตั้งเป้าหมายเชิงบวก และทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	4.39	0.59	มาก	1
2. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการสร้างผลงาน และพัฒนางานในรูปแบบใหม่	4.36	0.60	มาก	2
3. ผู้บริหารสร้างศรัทธาให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.27	0.64	มาก	5
4. ผู้บริหารสามารถจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเป็นระบบ	4.22	0.56	มาก	10
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายขององค์กร	4.24	0.64	มาก	8
6. ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มองโลกในแง่บวก และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร	4.25	0.56	มาก	6
7. ผู้บริหารใช้ความคิดเชิงรุก คิดวิเคราะห์ และคิดไตร่ตรองในการทำงาน	4.24	0.61	มาก	7
8. ผู้บริหาร บริหารสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยทักษะความสามารถและไหวพริบขั้นสูง	4.27	0.60	มาก	3
9. ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.23	0.65	มาก	9
10. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ	4.27	0.63	มาก	4
รวม	4.27	0.40	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีจินตนาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

ผู้บริหารตั้งเป้าหมายเชิงบวก และทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการสร้างผลงาน และพัฒนางานในรูปแบบใหม่ และผู้บริหาร บริหารสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยทักษะความสามารถและไหวพริบชั้นสูง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีความไว้วางใจ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความไว้วางใจ	(n = 356)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกับบุคลากร	4.25	0.66	มาก	9
2. ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมเพื่อสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจให้กับบุคลากร	4.26	0.70	มาก	7
3. ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มที่	4.29	0.65	มาก	3
4. ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	4.28	0.70	มาก	5
5. ผู้บริหารสร้างเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าตัดสินใจอย่างเชื่อมั่นตามความสามารถ	4.26	0.71	มาก	8
6. ผู้บริหารมอบหมายงาน และเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.29	0.71	มาก	4
7. ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้เกียรติ เคารพความคิดเห็นของบุคลากร	4.31	0.70	มาก	2
8. ผู้บริหาร รับฟังและร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตร เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	4.24	0.70	มาก	10
9. ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กร	4.27	0.74	มาก	6
10. ผู้บริหารมีความยุติธรรม ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรด้วยความเมตตา	4.32	0.71	มาก	1
รวม	4.28	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีความไว้วางใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความยุติธรรม ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรด้วยความเมตตา ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ให้เกียรติ เคารพความคิดเห็นของบุคลากร และผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มที่

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	เพศชาย (n = 97)				เพศหญิง (n = 259)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.21	0.44	มาก	4	4.20	0.43	มาก	4
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.28	0.40	มาก	1	4.27	0.41	มาก	3
3. ด้านจินตนาการ	4.27	0.41	มาก	2	4.28	0.39	มาก	2
4. ด้านความไว้วางใจ	4.22	0.57	มาก	3	4.30	0.52	มาก	1
รวม	4.25	0.38	มาก	-	4.26	0.36	มาก	-

จากตารางที่ 14 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่เป็นเพศชาย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่เป็นเพศหญิง เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(n = 97)		(n = 259)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.21	0.44	4.20	0.43	.09	.93
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.28	0.40	4.27	0.41	.14	.89
3. ด้านจินตนาการ	4.27	0.41	4.28	0.39	.13	.90
4. ด้านความไว้วางใจ	4.22	0.57	4.30	0.52	1.10	.27
รวม	4.25	0.38	4.26	0.36	.37	.71

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ต่ำกว่า 31 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	(n = 208)		(n = 112)		(n = 26)		(n = 10)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.24	0.44	4.19	0.42	4.02	0.33	4.06	0.34
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.28	0.41	4.33	0.42	4.02	0.29	4.21	0.26
3. ด้านจินตนาการ	4.30	0.39	4.30	0.39	4.01	0.39	4.20	0.35
4. ด้านความไว้วางใจ	4.29	0.53	4.34	0.53	4.02	0.54	4.16	0.37
รวม	4.28	0.36	4.29	0.38	4.02	0.32	4.15	0.26

จากตารางที่ 16 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านความไว้วางใจ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความไว้วางใจ และด้านจินตนาการ และครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยืดหยุ่น

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม		3	1.40	.47	2.55	.06
	ภายในกลุ่ม		352	64.29	.18		
	รวม		355	65.69			
2. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม		3	2.04	.68	4.22*	.01
	ภายในกลุ่ม		352	56.69	.16		
	รวม		355	58.73			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม		3	2.19	.73	4.75*	.00
	ภายในกลุ่ม		352	53.99	.15		
	รวม		355	56.18			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม		3	2.42	.80	2.88*	.04
	ภายในกลุ่ม		352	98.50	.28		
	รวม		355	100.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		3	1.80	.60	4.68*	.00
	ภายในกลุ่ม		352	45.14	.13		
	รวม		355	46.94			

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจินตนาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความไว้วางใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้เห็นความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ผลปรากฏดังตารางที่ 18 ตารางที่ 19 และตารางที่ 20

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยวิธีการของ Scheffé

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.28	4.33	4.02	4.21
ต่ำกว่า 31 ปี	4.28		.05	.26*	.07
31 – 40 ปี	4.33			.31*	.12
41 – 50 ปี	4.02				.19
51 ปีขึ้นไป	4.21				

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ ด้านการมีจินตนาการ โดยวิธีการของ Scheffé

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.30	4.30	4.01	4.16
ต่ำกว่า 31 ปี	4.30		.00	.29*	.19
31 – 40 ปี	4.30			.29*	.14
41 – 50 ปี	4.01				.15
51 ปีขึ้นไป	4.16				

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี

ระของ จำแนกตามอายุ ด้านจินตนาการ พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระของ จำแนกตามอายุ ด้านการมีความไว้วางใจ โดยวิธีการของ Scheffé

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.30	4.30	4.01	4.16
ต่ำกว่า 31 ปี	4.30		.06	.26	.12
31 – 40 ปี	4.30			.33*	.18
41 – 50 ปี	4.01				.14
51 ปีขึ้นไป	4.16				

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระของ จำแนกตามอายุ ด้านความไว้วางใจ พบว่า ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 305)				(n = 51)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.19	0.42	มาก	4	4.31	0.46	มาก	4
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.26	0.41	มาก	1	4.38	0.40	มาก	3
3. ด้านจินตนาการ	4.24	0.39	มาก	2	4.51	0.36	มากที่สุด	1
4. ด้านความไว้วางใจ	4.24	0.53	มาก	3	4.50	0.52	มาก	2
รวม	4.23	0.36	มาก	-	4.42	0.37	มาก	-

จากตารางที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ
ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษา
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นด้านจินตนาการ
อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านความ
ไว้วางใจ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	(n = 305)		(n = 51)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.19	0.42	4.31	0.46	1.86	.06
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.26	0.41	4.38	0.40	2.07*	.04
3. ด้านจินตนาการ	4.24	0.39	4.51	0.36	4.66*	.00
4. ด้านความไว้วางใจ	4.24	0.53	4.50	0.52	3.28*	.00
รวม	4.23	0.36	4.42	0.37	3.61*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจินตนาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	1 - 10 ปี				มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	<i>(n = 290)</i>				<i>(n = 66)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.20	0.43	มาก	4	4.23	0.44	มาก	4
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.28	0.41	มาก	3	4.27	0.40	มาก	1
3. ด้านจินตนาการ	4.28	0.39	มาก	2	4.25	0.44	มาก	2
4. ด้านความไว้วางใจ	4.29	0.53	มาก	1	4.24	0.56	มาก	3
รวม	4.26	0.35	มาก	-	4.25	0.41	มาก	-

จากตารางที่ 23 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-10 ปี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	1 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		t	p
	(n = 290)		(n = 66)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.20	0.43	4.23	0.44	.56	.58
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.28	0.41	4.27	0.40	.20	.84
3. ด้านจินตนาการ	4.28	0.39	4.25	0.44	.45	.65
4. ด้านความไว้วางใจ	4.29	0.53	4.24	0.56	.55	.58
รวม	4.26	0.35	4.25	0.41	.20	.84

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่ พิเศษ	
	(n = 12)		(n = 67)		(n = 79)		(n = 198)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านความยืดหยุ่น	3.98	0.38	4.10	0.45	4.04	0.35	4.32	0.42
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.20	0.35	4.19	0.38	4.17	0.36	4.35	0.42
3. ด้านจินตนาการ	4.06	0.19	4.16	0.41	4.26	0.38	4.33	0.40
4. ด้านความไว้วางใจ	3.96	0.45	4.24	0.53	4.29	0.54	4.30	0.53
รวม	4.05	0.30	4.17	0.38	4.19	0.32	4.33	0.36

จากตารางที่ 25 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และด้านความไว้วางใจ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และด้านความไว้วางใจ

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3	5.87	1.96	11.51*	.00
	ภายในกลุ่ม	352	59.82	.17		
	รวม	355	65.69			
2. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3	2.74	.92	5.75*	.00
	ภายในกลุ่ม	352	55.98	.16		
	รวม	355	58.73			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.19	.73	4.77*	.00
	ภายในกลุ่ม	352	53.98	.15		
	รวม	355	56.18			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.45	.48	1.71	.16
	ภายในกลุ่ม	352	99.47	.28		
	รวม	355	100.92			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.30	.77	6.04*	.00
	ภายในกลุ่ม	352	44.64	.13		
	รวม	355	46.94			

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านจินตนาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้เห็นความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ผลปรากฏดังตารางที่ 27 ตารางที่ 28 และตารางที่ 29

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยวิธีการของ Scheffé

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.05	4.17	4.19	4.33
ขนาดเล็ก	4.05		.12	.06	.34
ขนาดกลาง	4.17			.06	-.21*
ขนาดใหญ่	4.19				-.28*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.33				

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยวิธีการของ Scheffé

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.05	4.17	4.19	4.33
ขนาดเล็ก	4.05		.01	.03	.16
ขนาดกลาง	4.17			.02	-.17*
ขนาดใหญ่	4.19				-.19*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.33				

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการมีจินตนาการ โดยวิธีการของ Scheffé

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	4.05	4.05	.10	.20	.28
ขนาดกลาง	4.17		4.17	.10	-.17*
ขนาดใหญ่	4.19			4.19	.07
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.33				4.33

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านจินตนาการ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพได้มาจากการสัมภาษณ์อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน สศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และอดีตรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth

interview) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Content Analytic) ในแต่ละประเด็นเพื่อสรุปแนวคิดและนำเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใน 4 ประเด็น คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความไว้วางใจ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ไว้ดังนี้

ตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านความยืดหยุ่น	ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ สร้างความเป็นกันเองกับครูอย่างเหมาะสม ไม่ยึดถือกฎระเบียบ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ของบริบทชุมชนรอบสถานศึกษา ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการดำเนินงาน ให้ความช่วยเหลือ แก้ไข สร้างบรรยากาศที่ดี บริหารงานให้สำเร็จอย่างมีความสุข ดังกล่าวสัมภาษณ์ที่ว่า “ผู้บริหารควรปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ของบริบทชุมชนรอบสถานศึกษา เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องไปกับบริบทชุมชน โดยรอบ”
2. ด้านวิสัยทัศน์	ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง สามารถวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ ริเริ่มสร้างสรรค์ และเชื่อมโยงเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ดังกล่าวสัมภาษณ์ที่ว่า “ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานเพื่อนำพาสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ”
3. ด้านจินตนาการ	ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีปัญญาเฉลียวฉลาด แสดงออกถึงประสบการณ์ ความรู้ นำมาสร้างสรรค์นวัตกรรมในการดำเนินการของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ข้อเสนอแนะ
4. ด้านความไว้วางใจ	<p>สร้างความเชื่อมั่น สามารถบริหารการปฏิบัติงานได้เป็นลำดับขั้นตอน อย่างมีระบบ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาสร้างสรรค์งานใหม่ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ</p> <p>ดังกล่าวสัมภาษณ์ที่ว่า “ผู้บริหารแสดงออกถึงประสบการณ์ความรู้นำมา สร้างสรรค์นวัตกรรมในการดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อพัฒนา สถานศึกษาอยู่เสมอ”</p> <p>ผู้บริหารต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันของครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้เกียรติและเคารพสิทธิ และหน้าที่ของผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อครูผู้ปฏิบัติงาน มีเมตตา อดทน และช่วยเหลือ ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน</p> <p>ดังกล่าวสัมภาษณ์ที่ว่า “ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพสิทธิ และหน้าที่ของ ผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อครู ช่วยเหลือ ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน”</p>

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และ รวบรวมข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 356 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครูและบุคลากร ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ 4) ความไว้วางใจ จำนวน 37 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .22-.87 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ผู้วิจัยได้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล ในรูปแบบ google form และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 356 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม ทั้งหมด สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งได้ผลสรุป ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง เปิดรับวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงาน ที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบทางราชการ และกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อนำพองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนำแนวคิดสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นพัฒนาองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมาย และสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์การ เพื่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีจินตนาการ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตั้งเป้าหมายเชิงบวก และทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีความเชื่อมั่นในการสร้างผลงาน และพัฒนางานในรูปแบบใหม่ และบริหารสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยทักษะความสามารถ และไหวพริบชั้นสูง

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีความไว้วางใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความยุติธรรม ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรด้วยความเมตตา ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ให้เกียรติ เคารพความคิดเห็นของบุคลากร และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มที่

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจินตนาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความไว้วางใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ ด้านจินตนาการ พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ ด้านความไว้วางใจ พบว่า ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจินตนาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความไว้วางใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดโรงเรียนต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านวิสัยทัศน์

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านจินตนาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตชลบุรี ระยะเวลา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจินตนาการ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรี ระยะเวลา

3.1 ด้านความยืดหยุ่น สามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ สร้างความเป็นกันเองกับครูอย่างเหมาะสม ไม่ยึดถือกฎระเบียบ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ของบริบทชุมชนรอบสถานศึกษา ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการดำเนินงาน ให้ความช่วยเหลือ แก้ไข สร้างบรรยากาศที่ดี บริหารงานให้สำเร็จอย่างมีความสุข

3.2 ด้านวิสัยทัศน์ สามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง สามารถวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ ริเริ่มสร้างสรรค์ และเชื่อมโยงเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

3.3 ด้านจินตนาการ สามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีปัญญาเฉลียวฉลาด แสดงออกถึงประสบการณ์ความรู้ นำมาสร้างสรรค์นวัตกรรมในการดำเนินการของสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่น สามารถบริหารการปฏิบัติงานได้เป็นลำดับขั้นตอนอย่างมีระบบ สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างสรรค์งานใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ

3.4 ด้านความไว้วางใจ สามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้เกียรติและเคารพสิทธิ

และหน้าที่ของผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อครูผู้ปฏิบัติงาน มีเมตตา อดทน และช่วยเหลือ ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ จะส่งผลทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารด้วยการตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ อย่างทำทนาย มีความสามารถในการจูงใจอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์กล้าตัดสินใจ และกล้าคิดกล้าทำแสดงออกในกระบวนการแก้ปัญหา โดยผู้บริหารแบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจด้วยความไว้วางใจวางแผน และร่วมมือพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ยืดหยุ่น ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รอฮานิง อาแว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาสตูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดมศึกษาสตูล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจอะหะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระดมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระดมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระดมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน

การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารเปิดรับวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงาน ที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบทางราชการ และผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน การมีความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะที่ดีและสำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ Bennis (2002, p 39) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การตัดสินใจและแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายและรวดเร็ว รู้จักเคารพสิทธิคนอื่น เรียนรู้กระบวนการทำงานในองค์กร มีอิสระทางความคิดและเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคลากร พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบติซาม เจอะหะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัยริน สมาแอ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และนำแนวคิดสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย และผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กร เพื่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย มีมีความคิดแปลกใหม่และสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา มีการแสวงหาแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้สำหรับเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร รวมถึงความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและทำให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ Guntern (2004, p 463) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจและกล้าแสดงออกในการบริหาร โดยอาศัยการระดม

สมอง ปัญญา และจินตนาการของผู้ร่วมปฏิบัติงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจและทิศทางการปฏิบัติงานในกรอบพื้นฐานความเป็นจริง เพื่อใช้สำหรับเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กร โดยมีความมุ่งมั่นบนความท้าทาย รวมถึงความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตตามที่วางแผนไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌ็องกูตี บูญเก็ง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ รอฮานิง อาแว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เช่นกัน

1.3 ด้านจินตนาการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตั้งเป้าหมายเชิงบวก และทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการสร้างผลงาน และพัฒนางานในรูปแบบใหม่ และผู้บริหาร บริหารสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยทักษะความสามารถและไหวพริบขั้นสูง มีการแสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จินตนาการเป็นความเชื่อ ความคาดหวังอย่างมีศรัทธาซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นและเป็นไปได้ เป็นการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจอย่างมีเหตุผล Chemin (2001, p 13) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างภาพในจิตใจ ความเชื่อ ความคาดหวังอย่างมีศรัทธาซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นและเป็นไปได้ โดยมีการลำดับเรื่องราวอย่างเป็นระบบและมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระ นำไปสู่การวางแผนการทำงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.4 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความยุติธรรม ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรด้วยความเมตตา ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ให้เกียรติ เคารพความคิดเห็นของบุคลากร และผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มที่ มีการพึ่งพากันโดยการกระทำต่อผู้อื่นในเชิงบวก เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลบนพื้นฐานความคาดหวังภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยง ความไว้วางใจในการตัดสินใจ ความเชื่อใจในการกระทำ ความไว้วางใจในสถานที่การทำงาน Bennis (2002, p 39) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและเชื่อใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร เป็นผู้สนับสนุนและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าทำในสิ่งใหม่ กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในการกระทำ ยอมรับข้อผิดพลาดและให้เกียรติเคารพผู้อื่น รับฟังและช่วยแก้ปัญหาด้วยความเป็นมิตร การแสดงความรู้สึกที่จริงใจ สนับสนุนและเชื่อมั่นในทีมงาน ไม่มุงร้ายและมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน สร้างความน่าเชื่อถือ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม และเป็นกลาง รวมไปถึงต้องมีความอดทน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัตญา พรหมสมปาน (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธันท์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการไว้วางใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดย

ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบัน เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น เพศจึงไม่ได้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง (2565) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รอฮานิง อาแว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจินตนาการมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความไว้วางใจมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากความแตกต่าง ระหว่างช่วงวัย ส่งผลให้ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม อายุ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจินตนาการมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความไว้วางใจมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผลให้ครู ได้พัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้และมุมมองการคิด เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อที่มากกว่า

ส่งผลต่อการมีทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 ธนภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
 วุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 จิรตญา พรหมสมปาน (2565) ได้ทำการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสงขลาเขต 3 จำแนกตามวุฒิ
 การศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ชลบุรี ระยอง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
 ระยอง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษา
 ในการดำเนินงานต่าง ๆ ครูและบุคลากรได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัย
 ของ ชูไฮรี มะลิเป็ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
 บริหารงาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและราย
 ด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอสานิง อาแว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิง
 สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสตูล พบว่า
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ชลบุรี ระยอง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี
 ระยอง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ด้านวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านจินตนาการมีความ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จะมี
 การบริหารงานตามโครงสร้างที่แตกต่างกัน การติดต่อสื่อสาร ความเพียงพอของบุคลากร
 งบประมาณ อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก มีทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษา
 ต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษตามลำดับ สอดคล้อง
 กับงานวิจัยของ ชีรชาติ พงศ์ณัฐมิตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า โดยรวม

และรายด้านจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามขนาด โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3.1 ด้านความยืดหยุ่น ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีความยืดหยุ่นสามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ สร้างความเป็นกันเองกับครูอย่างเหมาะสม ไม่ยึดถือกฎระเบียบ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ของบริบทชุมชนรอบสถานศึกษา ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการดำเนินงาน ให้ความช่วยเหลือ แก้ไข สร้างบรรยากาศที่ดี บริหารงานให้สำเร็จอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ปิยะฉัฐ หมั่นวงศ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงานหรือกลยุทธ์ การตัดสินใจและแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายและรวดเร็ว มีอิสระทางความคิดและเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของบุคลากร ปรับเปลี่ยนแก้ไขหลัก และกฎระเบียบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เพราะฉะนั้นความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งการปรับความคิดตามสถานการณ์ และการเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ

3.2 ด้านวิสัยทัศน์ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ สามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง สามารถวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ ริเริ่มสร้างสรรค์ และเชื่อมโยงเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับ จิราวรรณ อินเกิด (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตของผู้บริหาร ซึ่งมีผลทำให้เป้าหมายขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ และหลากหลาย ทำให้ปฏิบัติอย่างมีทิศทางและขอบเขตที่จะนำไปสู่

ความสำเร็จขององค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และมีสติปัญญาในการบริหารสถานศึกษา สุขุม รอบคอบในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความสามารถที่ช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.3 ด้านจินตนาการ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีจินตนาการ สามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีปัญญาเฉลียวฉลาด แสดงออกถึงประสบการณ์ความรู้นำมาสร้างสรรค์นวัตกรรมในการดำเนินการของสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่น สามารถบริหารการปฏิบัติงานได้เป็นลำดับขั้นตอนอย่างมีระบบ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างสรรคงานใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ สอดคล้องกับ สไบแพร์ สัฟโฟ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคิดไตร่ตรอง ไคร์ครวญ สร้างแนวคิดใหม่ที่เป็นต้นแบบของตนเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น แสดงออกถึงการคิดจินตนาการถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต โดยอาศัยมุมมองทุกด้านที่เกี่ยวข้องกัน เป็นมิติแห่งความคิดที่สัมพันธ์ระหว่างการวางแผนในการทำงานกับความคาดหวัง เพื่อดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีบุคลิกพื้นฐานอารมณ์ที่สนุกเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น จนกลายเป็นบุคคลที่มอบความสุขให้แก่คนรอบข้าง เมื่อได้อยู่ใกล้ก็จะมีเสียงหัวเราะ รอยยิ้ม และมีความเบิกบานใจ ทำให้เป็นคนมีความสุข อิสระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ สามารถในการแก้ปัญหาโดยใช้พื้นฐานความรู้ ปรับตัวและเรียนรู้อย่างรวดเร็ว เข้าใจความคิดที่ซับซ้อน

3.4 ด้านความไว้วางใจ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการมีความไว้วางใจ สามารถสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้เกียรติและเคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีต่อครูผู้ปฏิบัติงาน มีเมตตา อดทน และช่วยเหลือ ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับ จิรตญา พรหมสมปาน (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความสัมพันธซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้บริหารต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงและไม่มีความรับผิดชอบ แต่มีหน้าที่ช่วยผลักดันให้ครูและนักเรียนมีความกล้าในการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจพฤติกรรมและเคารพสิทธิของครูและบุคลากรทางการศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดและพร้อมเปลี่ยนแปลงเพื่อองค์กร และส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
2. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการดำเนินงานและกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ และมีทักษะและความสามารถในการบริหารงานของสถานศึกษา
3. ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถจัดให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างเป็นระบบ สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายขององค์กร
4. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังและร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตร เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ เชื่อมมั่นในการทำงานร่วมกับบุคลากร และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าตัดสินใจอย่างเชื่อมั่นตามความสามารถ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำข้อมูลในการใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อันจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

บรรณานุกรม

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่
วังก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2. ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เกศณี กลืนเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยสารคาม.
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จิรัตญา พรหมสมปาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิรวรรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 39. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จุฑาธิปด์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาล
สามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมพล มีชัย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. อุบลราชธานี: ขงส์วีส์ดี อินเทอร์เน็ต.
- ซอพี ราชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอย่างางแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชูไสรี่ มะลิเป็ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้าน

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ญาติ ขำสุวรรณ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอ
เมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*

ณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี.*

ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*

ณิชากา ธพิพัฒน์. (2559). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.*

ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การต่อ
การเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม
งคลอีสาน.*

ชนาภรณ์ นิลพินันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*

ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.*

นพพร โอภาชาติ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*

- , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บงกช วิจบ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปิยะณัฐ หมิ่นวงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

- การศึกษาประถมศึกษาดร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แพรวลิตา ภูมิภาศ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่ และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัตน์ นิ่มบัว. (2560). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัด ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มะนาพี อินบุญชี. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุพา จันทวงศ์. (2559). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รอฮานิง อาแว. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศิริชัย สีโสม. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่ม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ ตรีเทธา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาดร. งานนิพนธ์*

การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาดำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สิริกร บุตรสาลี. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุทธินันท์ วงศ์มุสิก. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2561). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุริยาพร กันดิษฐ์. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570*. <http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/11/plan13-rkt-011165.pdf>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565a). *สรุปข้อมูลทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 DATA MANAGEMENT CENTER (D M C)*. เอกสารหมายเลข 9/2565.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565b). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570*. เอกสารหมายเลข 26/2565.

- สไบแพร สัพโพ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุสรณ์ สุทธหลวง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.
วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(86), 106.
- อภิชาติ ครอบงษ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ นามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัมรินทร์ พานัด. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- อัยริน สมาแ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อิปติชาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Ada, B. D., & Zembat, R. (2022). An Examination of the Creative Leadership Skills of Pre-
School Administrators and Teachers. *International Journal of Educational Research
Review*, 7(3), 143-156.
- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatively together: creative leadership.
Journal of the Leadership Quarterly, 15(1), 103-221.
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory,
research, and managerial applications*. Simon and Schuster.

- Bennis, W. (2002). *Creative leadership*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1962). *The managerial grid laboratory-seminar materials*. Austin, TX: Scientific Methods, Inc.
- Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas the power of the imagination. *Vital Speeches of the Day*, 68(8), 245.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology*, 53(1), 39-52.
- Coste, T. G. (2009). *Creative Leadership & Women*. Retrieved September 9, 2011, from <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.html>
- Couto, R. A., & Eken, S. C. (2002). *To give their gifts: Health, community, and democracy*. Vanderbilt University Press.
- Danner, S. E. (2008). *Creative leadership in art education: Perspectives of an art educator* (Doctoral dissertation, Ohio University).
- Dorothy, A.S. (2001). "Creative Leadership of Executive Education for Senior and Middle-el (CEOs) in The United States." *Harvard Business Review*, 2(4), 211-227.
- Douglas, M. (1960). *The human side of enterprise*. New York. McGrawHill.
- Fullan, M., & Germain, C. S. (2006). *Learning places: A field guide for improving the context of schooling*. Corwin Press.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Guntern, G. (2004). *The Challenge of Creative Leadership*. [n.p.]: Maya Angelou Press.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Leadership style: Attitudes and behaviors*.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior (5th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (1996). Using the balanced scorecard as a strategic management system. *Harvard Business Review*, 74, 75-85.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for reseach activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608-610.
- Martin, L. (2007). *Creativity Leaders Success Factors in Sweden's Leading Creative Agencies*." Royal Institute of Technology.

- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. Jossey-Bass Inc., 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104-1310.
- Olsson, Lisa. (2012). *Leadership and Creativity in Research Investigations of Leadership and Leader-Member Exchange (Lmx) in Research Groupd*. Ph.D.dissertation, Department of Psychology : University of Guthenburg.
- Parker, J. P., & Begnaud, L. G. (2004). *Developing creative leadership*. Libraries Unlimited.
- Reuter, P. (2011). *Doped: How two plants wreak havoc on the countries that produce and consume them and everyone in between foreign policy*. Retrieved from http://www.foreignpolicy.com/articles/2009/10/19/prime_numbers_doped?page=0,2
- Ruth, A., & Maurice, P. (2007). *The principal as chief learning officer: The new work of formative leadership*. Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Senge, P. M. (1990). *The art and practice of the learning organization*.
- Sousa, D. A. (2003). *The leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Corwin Press.
- Sternberg, R. J. (2006). *Creative Leadership: It's a Decision*. *Leadership*, 36(2), 22-24.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63-76.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership theme. *Journal of Management in Education*, 23(1), 12-18.
- Zhang, Q., Siribanpitak, P., & Charoenkul, N. (2020). Creative leadership strategies for primary school principals to promote teachers' creativity in Guangxi, China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(2), 275-281.



ภาคผนวก

The logo of Burapha University is a large, semi-transparent watermark in the background. It is circular and contains the university's name in Thai script 'มหาวิทยาลัยบูรพา' at the top and 'BURAPHA UNIVERSITY' at the bottom. In the center is a stylized emblem featuring a wheel with a flame-like shape above it, all within a circular frame.

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๐๕๓

วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณัฐฉาน พุฒิม่วงค์ (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นายวิศิษฏ์ ศรีสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๔๒๐๓๒๔ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๖-๒๔๕๕๖๓๕ หรือที่ E-mail: 65920324@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มณฑนา รังสิโยภาส์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๑๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๐๔๒

วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปิ่นหุ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นายวิศิษฐ์ ศรีสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๔ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐ มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๖-๒๔๕๕๖๓๕ หรือที่ E-mail: 65920324@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มณฑนา รังสิโยภัส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ๒๖ ๘๑๓๗/๐๕๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนครบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน นายศิริชัย หอมดวงศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นายวิศิษฐ์ ศรีสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๔ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครงการนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐรา มาเชก มาเชก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิต ดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๖-๒๔๕๕๖๓๕ หรือที่ E-mail: 65920324@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๙๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นายวิศิษฐ์ ศรีสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๔ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงงานนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐรา มาเชก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานของท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยจำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน ๑๙๘ คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน ๗๙ คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน ๖๗ คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน ๑๒ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๕๖ คน ระหว่าง วันที่ ๒ พฤษภาคม - ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๖-๒๔๕๕๖๓๕ หรือที่ E-mail: 65920324@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ผอ.ร.ร.ในสังกัดสพม.ชลบุรี ระยอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ ๒ว ๘๑๓๗/๒๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๘ ถ.สงหวาดบางแสน ค.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายวิศิษฐ์ ศรีสุข รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๒๔ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษากาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐมา มาเชค เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยจำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน ๑๔๘ คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน ๗๙ คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน ๖๗ คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน ๑๒ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๕๖ คน ระหว่าง วันที่ ๖ พฤษภาคม - ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๖-๒๔๕๕๖๓๕ หรือที่ E-mail: 65920324@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑาทน รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มันทนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน ผอ.รร.ในสังกัดสทม.ชลบุรี-ระยอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



แบบสอบถาม

เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองมี 4 ด้าน คือ 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ และ 4) ความไว้วางใจ

2. ขอความกรุณาโปรดตอบข้อคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับ

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ด้าน คือ 1) ความยืดหยุ่น จำนวน 9 ข้อ 2) วิสัยทัศน์ จำนวน 8 ข้อ 3) จินตนาการ จำนวน 10 ข้อ และ 4) ความไว้วางใจ จำนวน 10 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

นายวิศิษฐ์ ศรีสุข

นิติระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบ
ที่ตรงกับความเป็นจริง)

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 31 ปี
 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี
 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4 ประสบการณ์ในการทำงาน

- ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 - 10 ปี
 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก
 โรงเรียนขนาดกลาง
 โรงเรียนขนาดใหญ่
 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (โปรดทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องที่ตรงกับระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มากที่สุด
 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มาก
 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อย
 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความยืดหยุ่น						
1.	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง					
2.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา					
3.	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อนำพองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง					
4.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย					
5.	ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและเคารพสิทธิของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
6.	ผู้บริหารพร้อมเรียนรู้กระบวนการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร					
7.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดและพร้อมเปลี่ยนแปลงเพื่อองค์กร					
8.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
9.	ผู้บริหารเปิดรับวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบทางราชการ					
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานและกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างชัดเจนสามารถปฏิบัติได้					
2.	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ					
3.	ผู้บริหารมีทักษะและความสามารถในการบริหารงานของสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	ผู้บริหารนำผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เป้าหมายของสถานศึกษา					
5.	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่นำไปปฏิบัติได้จนบรรลุผล					
6.	ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย					
7.	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรเพื่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย					
8.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนำแนวคิดสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการมีจินตนาการ						
1.	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายเชิงบวก และทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย					
2.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการสร้างสรรงานและพัฒนางานในรูปแบบใหม่					
3.	ผู้บริหารสร้างศรัทธาให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
4.	ผู้บริหารสามารถจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเป็นระบบ					
5.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายขององค์กร					
6.	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มองโลกในแง่บวก และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร					
7.	ผู้บริหารใช้ความคิดเชิงรุก คิดวิเคราะห์ และคิดไตร่ตรองในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ผู้บริหาร บริหารสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยทักษะความสามารถและไหวพริบขั้นสูง					
9.	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ					
10.	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ					
ด้านการไว้วางใจ						
1.	ผู้บริหารเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกับบุคลากร					
2.	ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมเพื่อสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจให้กับบุคลากร					
3.	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มที่					
4.	ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ					
5.	ผู้บริหารสร้างเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าตัดสินใจอย่างเชื่อมั่นตามความสามารถ					
6.	ผู้บริหารมอบหมายงาน และเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
7.	ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ให้เกียรติ เคารพความคิดเห็นของบุคลากร					
8.	ผู้บริหาร รับฟังและร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตร เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ					
9.	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กร					
10.	ผู้บริหารมีความยุติธรรม ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรด้วยความเมตตา					

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัย นายวิศิษฐ ศรีสุข

นิสิต มหาวิทยาลัย

หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ภาควิชา การบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง ประสพการณ์ในการทำงาน

สถานที่/หน่วยงาน จังหวัด

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

สถานที่สัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์เวลา

ผู้สัมภาษณ์ นายวิศิษฐ ศรีสุข

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. ด้านความยืดหยุ่น

.....
.....

2. ด้านวิสัยทัศน์

.....
.....

3. ด้านจินตนาการ

.....
.....

4. ด้านความไว้วางใจ

.....
.....



ภาคผนวก ค
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความยืดหยุ่น							
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อนำพองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและเคล็ดลับของครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารพร้อมเรียนรู้กระบวนการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด และพร้อมเปลี่ยนแปลงเพื่อองค์การ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	การปฏิบัติงาน						
9.	ผู้บริหารพร้อมเปิดรับวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงาน ที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบทางราชการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยน แก้ไขกฎและระเบียบหลักการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	0	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
ด้านการมีวิสัยทัศน์							
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีทักษะและแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจสู่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นรูปธรรม	+1	0	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
6.	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	-1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กร เพื่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ท้าทายของสถานศึกษา	+1	-1	-1	-1	-0.33	ใช้ไม่ได้
10.	ผู้บริหารมีวิสัยและสามารถนำแนวคิดสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการมีจินตนาการ							
1.	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์งานอย่างชัดเจน และทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการสร้างสรรค์งาน และพัฒนางานในรูปแบบใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีวิธีในการสร้างความศรัทธาให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสามารถลำดับการทำงานและการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	โลกในแง่บวก และสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรใน องค์กร						
7.	ผู้บริหารมีสติปัญญา คิดไตร่ตรอง อย่างรอบคอบ ในงานที่ทำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด รู้จัก บริหารงาน ของสถานศึกษาที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากร ในองค์กรร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติ ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการไว้วางใจ							
1.	ผู้บริหารเชื่อมั่นและส่งเสริมให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือและความ ไว้วางใจให้กับบุคลากรด้วยการ บริหารตามหลักคุณธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดันให้ ผู้ปฏิบัติงานคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน ใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าตัดสินใจอย่างเชื่อมั่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ให้เกียรติ เคารพ และสนับสนุนบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหาร รับฟังและช่วยแก้ปัญหาด้วยความเป็นมิตร เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเป็นกลาง ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรด้วยความเมตตา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ตารางที่ 31 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อ	(r)	ข้อ	(r)
1. ด้านความยืดหยุ่น		3. ด้านจินตนาการ (ต่อ)	
1	0.78	2	0.44
2	0.70	3	0.71
3	0.72	4	0.22
4	0.71	5	0.65
5	0.65	6	0.79
6	0.73	7	0.59
7	0.68	8	0.59
8	0.74	9	0.78
9	0.76	10	0.76
2. ด้านวิสัยทัศน์		4. ด้านความไว้วางใจ	
1	0.64	1	0.77
2	0.68	2	0.75
3	0.69	3	0.69
4	0.66	4	0.63
5	0.66	5	0.66
6	0.83	6	0.77
7	0.64	7	0.76
8	0.87	8	0.69
3. ด้านจินตนาการ		9	0.74
1	0.74	10	0.71

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวิศิษฏ์ ศรีสุข
วัน เดือน ปี เกิด	8 สิงหาคม 2534
สถานที่เกิด	ระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	111/11 ม.1 ต.เชิงเนิน อ.เมือง จ.ระยอง 21000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2558 ปริญญาตรี การศึกษามัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการสอน เคมี มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ.2567 ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา