



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ชลธิชา สุขสำราญ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1



ชลธิชา สุขสำราญ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

GUIDELINES FOR DEVELOPING CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

OFFICE 1



CHONTICHA SUKSUMRAN

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 ชลธิชา สุขสำราญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดิ์ภูฏ์ จันทนวรานนท์ (ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม)

สมพงษ์ธรรม)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดิ์ภูฏ์ จันทนวรานนท์

สมพงษ์ธรรม)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920309: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การทำงานเป็นทีม, วิสัยทัศน์, ความไว้วางใจ, /
 ผู้บริหารสถานศึกษา

ชลธิชา สุขสำราญ : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (GUIDELINES FOR
 DEVELOPING CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
 CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุม
 งานนิพนธ์: ภัคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม, Ed.D., สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด. ปี พ.ศ.
 2567.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม
 ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 283 คน โดยใช้วิธีการสุ่ม
 แบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 6 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เครื่องมือ
 ที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้ง
 ฉบับเท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ
 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับด้านจากมากไปน้อยได้แก่ จินตนาการ
 วิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่น และความไว้วางใจ 2.เมื่อการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง
 สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์
 และขนาดสถานศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความไว้วางใจที่
 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับ .05 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5
 ด้าน ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม: ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างยอมรับความแตกต่าง พัฒนา
 ทักษะการทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมกลุ่ม ส่งเสริมการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และสนับสนุนการ
 จัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 2) การพัฒนาวิสัยทัศน์: ส่งเสริมให้ผู้บริหารเรียนรู้แนวโน้ม
 ใหม่ ๆ ในการศึกษา พัฒนาทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เช่น SWOT Analysis และ Balanced
 Scorecard และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมองเห็นภาพอนาคต 3) การส่งเสริมจินตนาการ:
 เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ผ่านการศึกษาดูงาน ฝึกการระดมสมองและคิดนอกกรอบ และสร้าง
 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ด้วยพื้นที่ที่เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4) ความ

ยึดหยุ่นในการบริหาร: พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการเรียนการสอน 5) การสร้างความไว้วางใจ: ส่งเสริมความโปร่งใสในการทำงาน โดยสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม และเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์



65920309: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: Creative Leadership, Educational Administrators, Teamwork, Vision Development, Trust

CHONTICHA SUKSUMRAN : GUIDELINES FOR DEVELOPING CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: PAKKANAT CHANTHANAVARANONT SOMPONGTAM, Ed.D. SADAYU TEERAVANITRAKUL, Ed.D. 2024.

This research aims to examine and compare the creative leadership skills of school administrators under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 1, categorized by position, work experience, and school size, and to identify approaches for developing creative leadership. The sample group included 283 school administrators selected through stratified random sampling based on school size, along with six experts providing information via interviews. The research tools consisted of a 5-level Likert scale questionnaire and an interview form, with the overall reliability coefficient of the questionnaire at 0.984. Statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and paired comparisons using Scheffé's method. The research findings revealed that: The overall level of creative leadership among school administrators was high. The order of strengths, from highest to lowest, was imagination, vision, teamwork, flexibility, and trust. A comparison of creative leadership skills across different positions, experiences, and school sizes showed no statistically significant differences, except in the dimension of trust, which differed significantly at the .05 level. The recommendations for developing creative leadership included five key areas: 1) Teamwork: Promoting an inclusive organizational culture that embraces diversity, enhancing collaborative skills through group activities, fostering creative communication, and supporting constructive conflict resolution; 2) Vision Development: Encouraging administrators to stay informed on emerging trends in education, enhancing strategic planning skills through tools like SWOT Analysis and the Balanced Scorecard, and inspiring staff to envision future goals; 3) Imagination: Embracing new experiences through field studies, practicing brainstorming and creative thinking, and cultivating

an open environment for idea exchange; 4) Flexibility in Administration: Developing critical problem-solving and quick decision-making skills, adapting to changes by acquiring new skills, and integrating technology in both management and instruction; 5) Building Trust: Enhancing transparency by openly communicating essential information, offering opportunities for staff participation in decision-making, treating all personnel equitably, and demonstrating integrity and ethical leadership as a role model.



กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่านที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรรณที่ สมพงษ์ธรรม ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ และการสนับสนุนอย่างเต็มที่ตลอดระยะเวลาของการทำงานนิพนธ์นี้ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวิชิตระกุล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเนื้อหาด้วยความละเอียดรอบคอบ ซึ่งมีส่วนช่วยให้งานนิพนธ์นี้มีคุณภาพและครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ ดร.ชัยพนธ์ รังงาม ประธานกรรมการ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่าในกระบวนการทำงานนิพนธ์ รวมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ทักษะการทำงานนิพนธ์ที่สำคัญและมีความรอบคอบในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือและอนุเคราะห์ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการศึกษา รวมถึงผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่ามาร่วมตอบแบบสอบถาม ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้มอบความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาตลอดระยะเวลาของการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งที่ช่วยข้าพเจ้าในการพัฒนางานนิพนธ์นี้ให้มีคุณภาพสมบูรณ์ รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนนิสิตและบุคคลใกล้ชิดทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุนทางด้านต่าง ๆ อันทำให้ข้าพเจ้ามีแรงบันดาลใจในการพัฒนางานนิพนธ์จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้วยเหตุนี้ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานนิพนธ์ฉบับนี้จะมีส่วนช่วยพัฒนาแนวทางการบริหารการศึกษาและเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	6
คำถามการวิจัย	6
กรอบแนวคิด	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
ขอบเขตการวิจัย	8
นิยามศัพท์	9
บทที่ 2	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2. การบริหารสถานศึกษา	18
3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	26
4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	34

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	43
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
6.2 งานวิจัยต่างประเทศ	61
บทที่ 3	64
วิธีดำเนินการวิจัย	64
ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	66
1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	66
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	71
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	72
1. กลุ่มเป้าหมาย	72
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
บทที่ 4	96
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	96
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	122
สรุปผลการวิจัย	122

อภิปรายผลการวิจัย126

ข้อเสนอแนะ136

 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้.....136

 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....137

บรรณานุกรม167

ประวัติย่อของผู้วิจัย176



สารบัญตาราง

หน้า

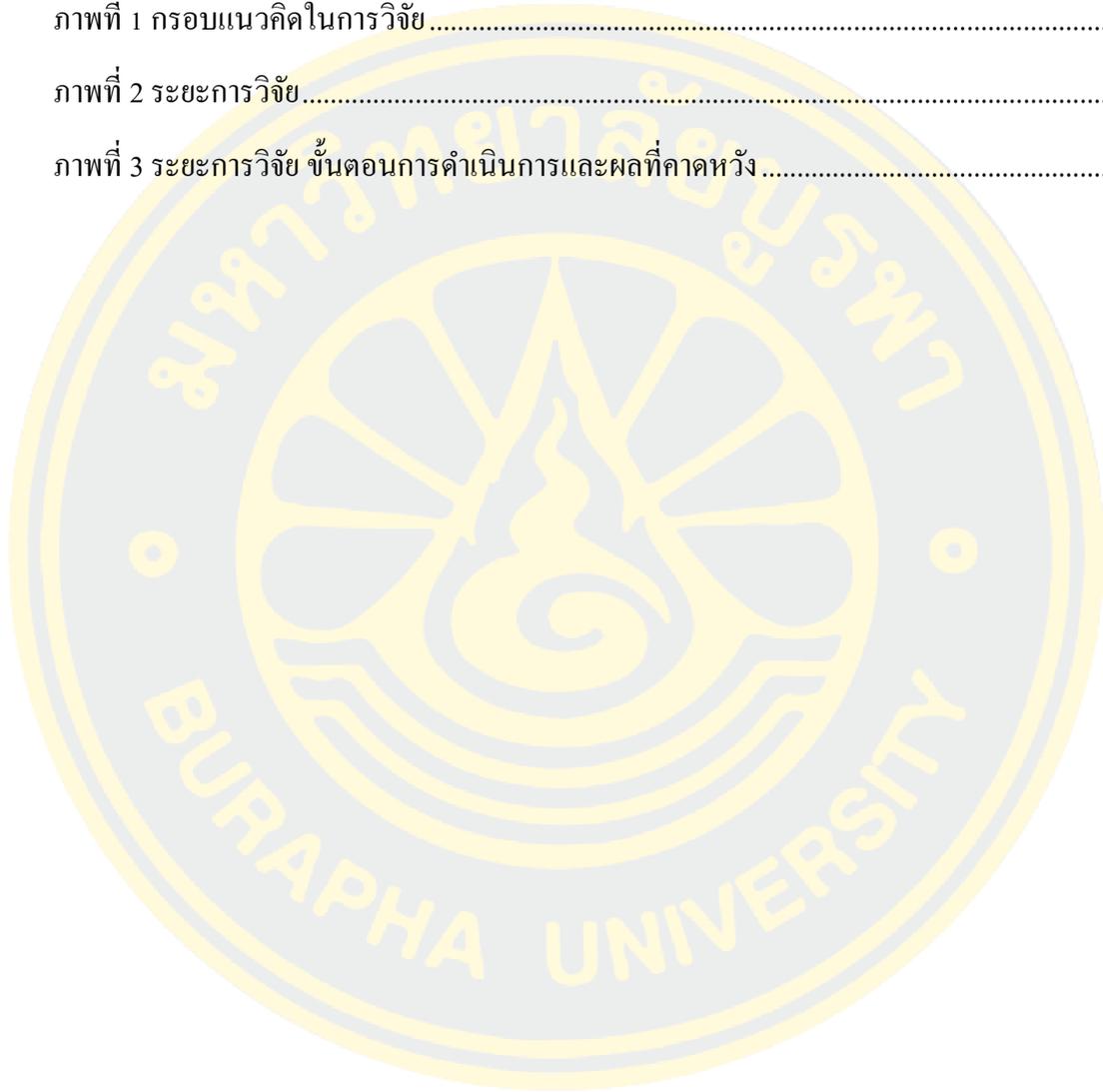
ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาด โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	67
ตารางที่ 2 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และ..	96
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิง	98
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิง	99
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิง	100
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิง	101
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิง	103
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิง	104
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด	105
ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	106
ตารางที่ 11 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	108
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด	109

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	111
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	112
ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ	113
ตารางที่ 16 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด	115



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ภาพที่ 2 ระยะเวลาวิจัย.....	64
ภาพที่ 3 ระยะเวลาวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง.....	65



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การจัดการศึกษาในปัจจุบัน จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิต และการผลิตกำลังคน โดยการมุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคคล ซึ่งเริ่มต้นจากการถ่ายทอดความรู้จากพ่อแม่ไปจนถึงการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ฉะนั้น หน่วยงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากคือ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่สำคัญใน การวางแผนและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศ ทำหน้าที่ประสานงานกับการพิจารณา นโยบาย แผนพัฒนา กำหนดมาตรฐาน และหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมของประเทศในยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรที่ตามการ เปลี่ยนแปลงของสังคมในโลศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเคลื่อนไหวไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นั้น การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องปรับตัวให้ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนี้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้การเข้าสู่ยุคดิจิทัลมีผลกระทบ ที่สำคัญต่อการเรียนรู้และการสื่อสารของรุ่น Gen Z (ผู้ที่เกิดระหว่าง ปี 2539 - 2553) ที่มีความ สะดวกและเข้าถึงเทคโนโลยีได้รวดเร็วและสะดวกสบาย ส่งผลให้การเรียนรู้ต้องปรับตัวให้เข้ากับ รูปแบบใหม่และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทันยุคทันเหตุการณ์ ซึ่งในท้ายที่สุดการ บริหารการศึกษามีบทบาทสำคัญในกระบวนการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้มีทิศทางที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติระยะ 20 ปี และแผนการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยต้องสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในสังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบัน

การดำเนินงานทางด้านการศึกษานั้นผู้นำถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อน องค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงใน โลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและ สิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้น อย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อน

องค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดีนำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม (แก้วมณี ปัทมะ, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ต้องมีความรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน (James and Connolly, 2000) หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษา คือ การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสนับสนุนผู้ปกครองเครือข่าย หน่วยงานจากทาง ภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุน โรงเรียน (จิตติภูมิ เทพคำ, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลซึ่งได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อบริหาร สถานศึกษา จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพทางการบริหารผู้บริหารจำเป็นต้องรู้และเข้าใจ ปรับประยุกต์ใช้หลักการทฤษฎีทางการบริหาร เพื่อบริหาร จัดการและสนับสนุนระบบการเรียนรู้ของสถานศึกษา ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา นำสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศผู้บริหารจึงนับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหาร สถานศึกษา การจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจและสังคม การบริหารจัดการ การศึกษาต้องมุ่งพัฒนาการศึกษาทุกด้าน เพราะการศึกษาของประเทศไทย มีคุณภาพทางการศึกษาที่ค่อนข้างต่ำกว่ามาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับหลายประเทศที่อยู่ในระดับเดียวกัน ปัจจัยที่ทำให้คุณภาพการศึกษาไทยต่ำมาจาก ความด้อยคุณภาพของครูและบุคลากร ทางการศึกษา หลักสูตร วิธีการสอนอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การขาดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นภาระและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา (สุพัฒตรา ธิพรพันธ์, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการนำทางและจัดการกิจกรรมทั้งหมดภายในโรงเรียน ทำหน้าที่นำเสนอวิสัยทัศน์และพันธกิจของ โรงเรียน และให้ทิศทางในการพัฒนานโยบายแผนการบริหาร และกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างเห็นผลและมีประสิทธิภาพ ทั้งในส่วนของการประสานงานผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานในทุก ๆ ระดับภายในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและเข้าใจเพื่อนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน การเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสารที่เปิดกว้างจึงช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือของ

บุคลากร ในส่วนของการกำหนดและสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นและสนับสนุนการสร้างความสำเร็จทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรผู้บริหารต้องมีการวางแผนและสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร นอกจากนี้การให้กำลังใจและการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานเป็นส่วนสำคัญเพื่อปรับปรุงการทำงานของทุกคน การดูแลเรื่องความเป็นอยู่ทางอารมณ์ ผู้บริหารต้องมีความสนใจและความเข้าใจต่อความเป็นอยู่ทางอารมณ์ของบุคลากร การสนับสนุนและให้การช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาทางทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การให้คำปรึกษา หรือการแก้ไขปัญหา การนำเสนอแนวคิดและการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารต้องนำเสนอแนวคิดที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายที่มีทิศทางให้ทุกคนภายในองค์กร การนำเสนอแนวคิดและเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยในการสร้างทีมที่มุ่งมั่นสู่วัตถุประสงค์ร่วมกันกล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะนำทีมและสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของผู้เรียน ด้วยการกำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ในทุก ๆ มิติ

จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัย พบว่า การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความพร้อม สามารถในการบริหารจัดการการสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ด้านต่าง ๆ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imaginative) และการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ และในประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (Challenging) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอง การคิด และการทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง (Stoll and Temperley, 2009)

ความคิดสร้างสรรค์นั้น เป็นระบบการคิดเชิงอเนกนัย (Divergent thinking) ของมนุษย์นั้น คือ การคิดที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดเรื่องเดียวกันได้หลายทิศทางหลายแง่มุม และได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้จะนำไปสู่ความคิดเชิงบวก เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่ง แปลกใหม่ หรือ การค้นพบวิธีแก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอนและเป็นทักษะขั้นสูงของการคิด ซึ่งประกอบไปด้วย คิดริเริ่ม คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ มีความคิดแบบการสร้างสรรค์ โดยจะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลที่มีอยู่เดิม และสามารถนำแนวคิดนั้นไปเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือน ๆ กัน ให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ๆ ที่แตกต่างออกไปได้ (Guilford, 1980)

ผู้นำมีบทบาทสำคัญมากในการปฏิรูปการศึกษาในหลายด้าน ในการปฏิรูปการศึกษาผู้นำเป็นคนที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการศึกษาขององค์กร แนะนำทิศทางการพัฒนาระบบการศึกษาในประเทศ ผู้นำสนับสนุนการนำเสนอแนวคิดและนวัตกรรมในการศึกษา โดยสร้างสถานะแวดล้อมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการปฏิรูปผู้นำทำหน้าที่สร้างนโยบายการศึกษาที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูป รวมถึงสร้างแผนการดำเนินงานที่นำไปสู่เป้าหมายการศึกษา ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัยหรือองค์กรการศึกษา และสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้นำสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร โดยให้โอกาสในการอบรมและการเรียนรู้เพื่อตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในการศึกษา ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างในการสร้างศรัทธาและความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น และต้องมีความมุ่งมั่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรสนับสนุนการแสดงความคิดสร้างสรรค์และการทดลองในการศึกษา โดยสร้างสถานะแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิรูปและนวัตกรรม ผู้นำมีบทบาทในการสื่อสารและเป็นตัวแทนสู่สาธารณะในการสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา และควรสามารถพูดออกมาในการโต้แย้งและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาในทางที่ดี ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากมีอิทธิพลที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบการศึกษาให้ดีขึ้น ความมุ่งมั่นและการคาดหวังของผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างอนาคตที่ดีขึ้นของระบบการศึกษาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้ผู้นำองค์กรต่าง ๆ มีความต้องการปรับตัวอย่างรวดเร็วตามสถานการณ์ จึงเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ขึ้น ซึ่งสำนักงานราชบัณฑิตยสภาโดยมีคณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ได้อธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) หรือ CL หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีมีความรู้มีเชี่ยวชาญปัญญาสูง ซึ่งมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางสังคม ประกอบด้วยความสามารถในการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นงาน มีความคิดสร้างสรรค์ให้ความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการคิดสร้างสรรค์ โดยจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ผู้นำนั้นต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมและมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีไหวพริบและรอบรู้ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหาการแก้ปัญหาของผู้นำจะต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิดการมีเชี่ยวชาญปัญญาจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์มีความคล่องแคล่ว และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้ง

และความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องยึดความถูกต้องมีพลังที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและเป็นคนที่เปิดเผยตรงไปตรงมา ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำประกอบไปด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการชำระรักษา บุคลากร องค์กรสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์กร การเปิดโอกาสให้บุคคลมีความคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนที่ทำสิ่งใหม่ใหม่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา (จินดารัตน์ โปธินอก, 2561)

สรุปได้ว่า ทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นส่วนสำคัญในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีความพร้อมและความสามารถในการนำทางองค์กรเพื่อสร้างแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความสำเร็จของนักเรียนและบุคลากร โรงเรียนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพนักเรียน การพัฒนาความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และส่งเสริมพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีผลทำให้นักเรียนก้าวสู่ออนาคตที่มีคุณค่ามากขึ้นในสังคมรูปแบบใหม่ และเพื่อตอบสนองต่อทิศทางของการเรียนรู้ที่สวนทาง ผู้นำสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีความเข้าใจลึกซึ้งในทักษะและคุณลักษณะที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์และสนับสนุนในสถานศึกษาของตนเอง การอยู่รอบรอบนักเรียนและผู้ให้บริการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจอันลึกซึ้งในวิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์กรและเป็นแรงบันดาลใจให้ทุกคนแบ่งปันและร่วมมือกันในการสร้างสรรค์สถานศึกษาที่ยืนยงความหลากหลายและการเรียนรู้ที่อิสระ ดังนั้น การเริ่มต้นในการเรียนรู้ว่าทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่เราอยู่ในปัจจุบันและอนาคตของการศึกษาของเรา

ผู้วิจัยซึ่งเป็นครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

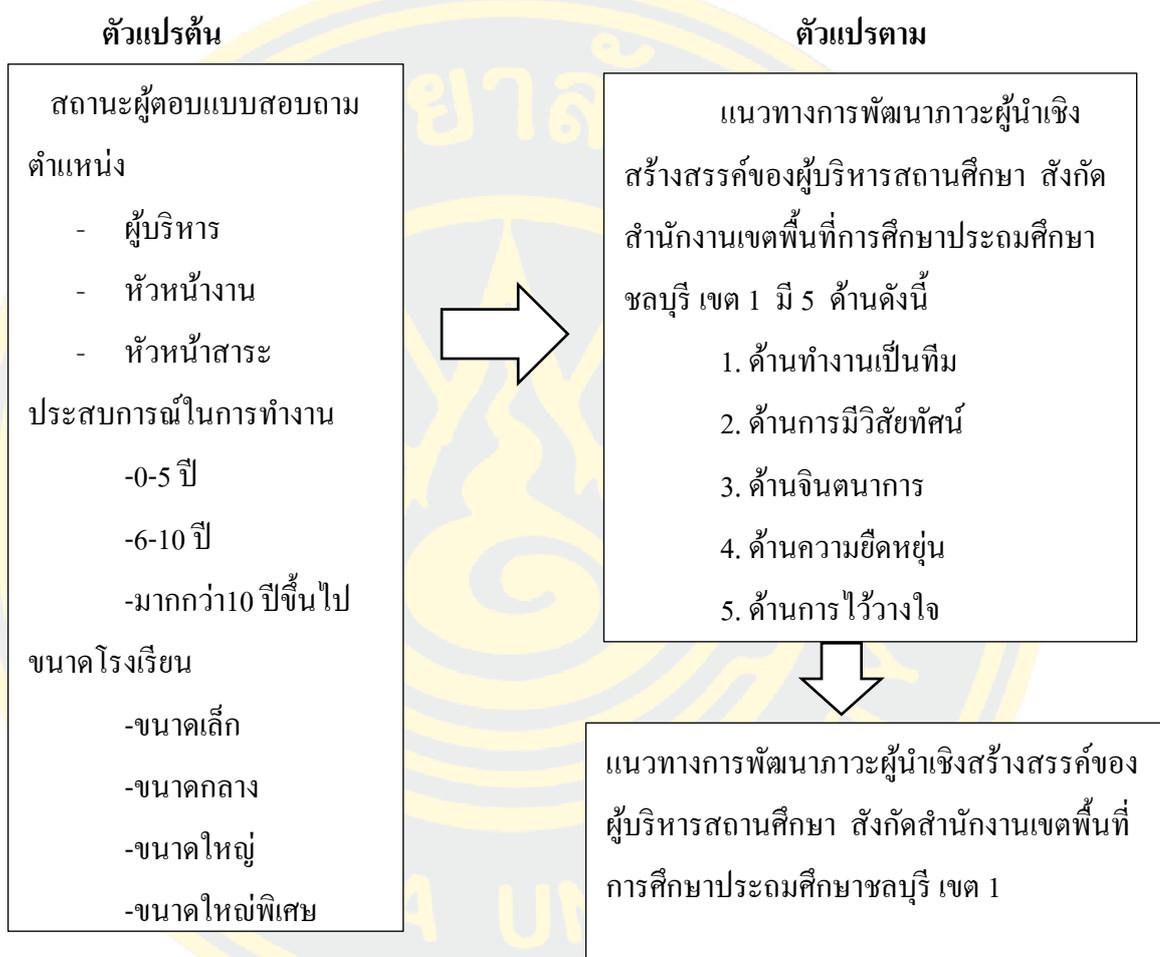
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนโดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกันหรือไม่
3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันหรือไม่
4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิด

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้ศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งกล่าวไว้ในข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์ตัวแปรที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. ผลของการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้นำไปประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาได้อย่าง

สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาและสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติต่อไป

3. ผลของการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทหน้าที่ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา ด้านประชากรและพื้นที่ ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. ทำการศึกษาแนวคิดทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการ/นักวิจัย และทำการสังเคราะห์ทักษะดังกล่าว ออกเป็นทักษะ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านทำงานเป็นทีม
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์
3. ด้านจินตนาการ
4. ด้านความยืดหยุ่น
5. ด้านการไว้วางใจ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 82 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) และการสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของขนาดของสถานศึกษา

1. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการโรงเรียน
- รองผู้อำนวยการโรงเรียน
- หัวหน้างาน
- หัวหน้าสาระ

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่
- ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ด้านทำงานเป็นทีม

3.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

3.2.3 ด้านจินตนาการ

3.2.4 ด้านความยืดหยุ่น

3.2.5 ด้านการไว้วางใจ

นิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียน (School Administrators) หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน และสามารถแบ่งงานให้ตามความสามารถของแต่ละบุคคลและให้คำแนะนำการทำงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คำว่า บริหาร ตามพจนานุกรมหมายถึง การแบ่งงาน

กันทำโดยทั่วถึง การกระจายงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินการต่าง ๆ ผู้ที่ทำการปกครอง ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และหัวหน้ากลุ่มสาระ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1

2. ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ประสานงาน กำกับ อาจได้มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือบุคคลที่สามารถรวมกลุ่มคน สามารถกำกับดูแล ประสานงาน นำไปสู่เป้าหมาย โดยกลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจ ออกคำสั่ง และเป็นผู้จัดปัญหาการโต้แย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

3. ครู (Teacher) หมายถึง บุคคลที่สั่งสอนศิษย์ หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ซึ่งรวมหมายถึง ความรับผิดชอบในการอบรมสั่งสอนของครูนั้น

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น (Lead) ประสานงานผู้อื่น (Connecting) ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจ การบริหารเวลา การสื่อสารการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ โดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนี้

5. ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการทำงานของทีมงาน โดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มีการยอมรับในคุณค่าของบุคคล

6. ทักษะการมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลังและมีความเป็นไปได้

7. ทักษะการจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ถึงความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ดีเด่นชัดไว้ในจิตใจและมีเหตุผล

8. ทักษะความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งสามารถแสดงถึงความสามารถในการคิด และความสามารถในการมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลากหลายมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ

9. ตำแหน่ง (position) หมายถึง ชื่อเฉพาะเพื่อระบุบทบาทและระดับตำแหน่ง สถานะ เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การมีตำแหน่งชัดเจนช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของตนเอง

10. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) หมายถึง ระยะเวลาทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปีและมากกว่า 10 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันบรรจุ

11. สถานศึกษา (Educational Institution) หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 82 โรงเรียน

12. ขนาดของสถานศึกษา (Size of the educational institution) ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์การแบ่งของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2549 แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 - 359 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง มีผู้เรียนตั้งแต่ 360 - 1,079 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,080 - 1,679 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป

ทั้งนี้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งขนาดตามเกณฑ์ได้ 4 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก (18 โรงเรียน)

สถานศึกษาขนาดกลาง (52 โรงเรียน)

สถานศึกษาขนาดใหญ่ (10 โรงเรียน)

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (2 โรงเรียน)

13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 หมายถึง สำนักงานเขตที่กำกับดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

2. การบริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

2.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

5.1 ตำแหน่ง

5.2 ประสบการณ์การทำงาน

5.3 ขนาดสถานศึกษา

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีอาคารสำนักงานตั้งอยู่ 162/6 หมู่ 2 ถนนพระยาสุรเสนา ตำบลบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 รับผิดชอบการจัดการศึกษา จำนวน 3 อำเภอ ประกอบด้วย 1) อำเภอเมืองชลบุรี 2) อำเภอหนองใหญ่ 3) อำเภอบ้านบึง มีโรงเรียนในสังกัดรวมทั้งสิ้น 82 โรงเรียน (ข้อมูลวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2565)

นโยบายการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำด้านการบริหารจัดการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างยั่งยืน ก้าวไกลสู่สากล

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างนวัตกรรม
3. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ
4. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ
5. สร้าง โอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล(Digital Technology) สอดคล้องกับการพัฒนายุค Thailand 4.0

8. จัดการศึกษาเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ค่านิยมองค์กร (Core Values)

CHON 1

C : Commitment (มุ่งมั่นทำงาน)

H : Happy service (บริการด้วยไมตรี)

O : Open Mind (มีจิตสาธารณะ)

N : Non – Graded (ปฏิบัติเท่าเทียม)

1 : 1st in Service & Quality (ยอดเยี่ยมบริการและคุณภาพ)

“มุ่งมั่นทำงาน บริการด้วยไมตรี มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติเท่าเทียม ยอดเยี่ยมบริการและคุณภาพ”

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

บริการและคุณภาพที่เป็นเลิศ(Excellent in Service & Quality)

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนที่มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ และรับผิดชอบต่อสังคม

2. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ

5. ผู้เรียนทุกคนได้รับการทางการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

6. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ

7. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด มีระบบข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาระบบ นวัตกรรม และนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับติดตาม ประเมินผล รายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด จัดการศึกษาเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4 จุดเน้น 9 นโยบาย

จุดเน้น 1 นักเรียน

- อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น
- สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้
- ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน NT O-NET
- มีคุณภาพและมีคุณธรรม

จุดเน้น 2 ครู

- พัฒนาสู่ครูมืออาชีพ

- มีอุดมการณ์และศรัทธาในอาชีพครู
- มีความรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา

จุดเน้น 3 การบริหารจัดการ

- ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา
- ยึดหลักธรรมาภิบาล
- ประสานเครือข่ายพัฒนา
- โรงเรียนนำคุณ นำอยู่ นำเรียน
- สำนักงานเขตมีคุณภาพและบริการเป็นเลิศ

จุดเน้น 4 การสร้างพลังและศรัทธาในการพัฒนา

- ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กร
- คุณภาพและบริการที่เป็นเลิศ (งานคือเกียรติยศ)
- มุ่งสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร (ก้าวให้ไกลไปให้ถึง)

นโยบายที่ 1 การอ่านออกเขียนได้

นโยบายที่ 2 การคิดคำนวณ

นโยบายที่ 3 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

นโยบายที่ 4 การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

นโยบายที่ 5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ STEM Education

นโยบายที่ 6 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามแนว Active Learning

นโยบายที่ 7 การสร้างเสริมลักษณะนิสัยและทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ

นโยบายที่ 8 การส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นโยบายที่ 9 การส่งเสริมสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

2. การบริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ทำร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และเกิดความเจริญงอกงามทางการศึกษา การบริหารสถานศึกษามีความหมายที่หลากหลายตามมุมมองและวิธีการต่าง ๆ ของนักวิจัยและนักศึกษาศึกษาเรื่องนี้ ดังนี้

ชูไฮรี มะลิเป็ง (2565) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกัน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ เกิดความเจริญงอกงามเป็นคนดีของสังคม โดยมีแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อมีกระบวนการในการดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน ของผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือกัน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาใน ขอบข่าย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

อิบตีซาม เจะหะ (2564) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความร่วมมือระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากร ในกระบวนการดำเนินงานหรือกิจกรรม เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนเป็น บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ พฤติกรรม เจตคติ คุณธรรม และค่านิยมที่ตรงต่อความ ต้องการของสังคม

อัยริน สมาแอ (2562) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ประกอบด้วย บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็น ผู้จัดการองค์การ โดยมีครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร โดยใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน

อัจฉรา จงดี (2560) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของ สังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่ สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

ซอฟ ราเซ (2560) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการองค์การ การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการดำเนินงานและกิจกรรมทุกด้าน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนานาความรู้ ในการบริหารเพื่อส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

Good (1973) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การควบคุมและสั่งการโดยผ่าน การวินิจฉัย การบริหารจัดการกิจกรรมใน โรงเรียน ทั้งด้านธุรกิจ บุคลากร และด้านอื่น ๆ ทั้งหมด ภายในโรงเรียน และรวมไปถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เช่น การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมการเรียนรู้เสริมหลักสูตร สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหาร โดยใช้ ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการองค์การ การบริหารจัดการสถานศึกษาใน ขอบข่าย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิบัติการกิจโดยมีแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย

กล่าวคือการบริหารสถานศึกษาคือเน้นที่การวางแผน การดำเนินการอย่างเป็นระบบตลอดจนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษามีหลายมิติและลักษณะต่าง ๆ การบริหารการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับมุมมองและทฤษฎีการบริหารที่นำมาใช้

2.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

ไวเลส (Wiles, 1955) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์การจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานการจัดสายการบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่

3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการและให้พื่นจากงาน

4. การอำนวยการสั่งการ (Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชา

5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติขององค์การเพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินการ

7. การจัดงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่ายและการตรวจสอบด้านการเงิน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1983) กล่าวว่า ขั้นตอนการบริหารที่รู้จักกัน โดยทั่วไป คือ "POSDCORB" ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารบุคลากร (Staffing) การตัดสินใจสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดงบประมาณ (Budgeting)

ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) กระบวนการบริหารสถานศึกษา คือ การใช้ กระบวนการในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ซึ่งในการตัดสินใจจะส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร โดยอาศัยการควบคุม กำกับ และการสั่งการ ซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหารเพื่อนำทรัพยากรที่มี มาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีขั้นตอนในการบริหารจัดการคือ การวางแผนจัดการองค์กร การควบคุมการชี้แนะ และประกอบด้วยหลักการบริหาร เช่น PDCA หรือ POSDCORB

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) กระบวนการบริหารสถานศึกษา คือกิจกรรมต่าง ๆ ของการบริหารงาน โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบตามกระบวนการดังนี้

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

ณัฐ ช่วยงาน (2565) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ในการบริหารสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) การตัดสินใจ

- 2) การวางแผน
- 3) การนำแผนสู่การปฏิบัติ
- 4) การจัดองค์กร
- 5) การจัดคนเข้าทำงาน
- 6) การอำนวยการ
- 7) การจัดสรรทรัพยากร
- 8) การติดต่อสื่อสารและประสานงาน
- 9) การควบคุมงาน
- 10) การประเมินผลงาน และการปรับปรุง

รวมถึงการกระตุ้น การสร้างแรงจูงใจบุคลากรในสถานศึกษา ร้างแรงจูงใจบุคลากรในสถานศึกษา กระบวนการบริหารสถานศึกษาจึง เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานมีระบบและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป กระบวนการบริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนหลายขั้นตอนที่ทำให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและต้องปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคม และทำให้มีการพัฒนาทั้งทางด้านการศึกษาและการบริหารควบคู่กันไป

2.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้มีการ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้ สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่าย และภารกิจดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการให้แก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มี การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้ บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่าย และภารกิจ ดังนี้

- 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 2.1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 2.1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 2.1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.2.3 การโอนเงินงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.4.1 การจัดการทรัพยากร

2.4.2 การระดมทรัพยากร

2.4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์

2.4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

2.4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

2.5 การบริหารการเงิน

2.5.1 การเบิกเงินจากคลัง

2.5.2 การรับเงิน

2.5.3 การเก็บรักษา

2.5.4 การจ่ายเงิน

2.5.5 การนำส่งเงิน

2.5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือในปี

2.6 การบริหารบัญชี

2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

2.7.2 การจัดหาพัสดุ

2.7.3 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัด

จ้าง

2.7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

3. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ ของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้อภิวาระ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความ

มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3.1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

3.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

3.1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะ

ข้าราชการครู

3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.2.1 การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการกรณีได้รับมอบ

อำนาจ

3.2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

3.2.5 การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพใจการปฏิบัติราชการ

3.3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

3.3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

3.3.5 เงินวิทยฐานะและเงินตอบแทนอื่น

3.3.6 งานทะเบียนประวัติ

3.3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.3.9 การขอหนังสือรับรอง

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.4.1 กรณีวินัยไม่ร้ายแรง

3.4.2 กรณีวินัยร้ายแรง

3.4.3 การอุทธรณ์

3.4.4 การร้องทุกข์

3.4.5 การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย

3.5 การออกจากราชการ

3.5.1 กรณีไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่า

เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5.2 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

3.5.3 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.5.4 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนาน หรือเหตุ

ทดแทน

3.5.5 กรณีมลทินมัวหมอง

3.5.6 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล

4. การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผล ตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของ สถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงาน และ องค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายและ ภารกิจดังนี้

4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.10 การรับนักเรียน

- 4.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตาม
 อรรถาศัย
- 4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.13 การส่งเสริมกิจการนักเรียน
- 4.14 การประชาสัมพันธ์
- 4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน
 องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- 4.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.18 งานบริการสาธารณะ
- 4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุป ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษามีการจัดการศึกษาโดยการกระจายอำนาจใน 4 ด้านหลัก คือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารงานบุคคล การร่วมมือและประสานงานจากหลายฝ่ายทั้งประชาชน ภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลได้อย่างทั่วถึง โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสม ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการบริหารศึกษาคือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิต และมีความสามารถที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผลและทันสมัย

3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) คือบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและมีความเป็นธรรมชาติ ความสามารถที่นำทีมและสั่งการอย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการจูงใจให้มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากสมาชิกหรือผู้ตามเนื่องจากความเชี่ยวชาญและความคุ้นเคยในงาน มีคุณสมบัติที่ทำให้เป็นแบบฉบับที่นำทีมไปสู่ความสำเร็จ และมีศักยภาพในการชักนำให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บงกช วิจิตร (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถ ที่ตนมีในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ริเริ่มและออกจากกรอบแนวคิดเดิมเพื่อเปลี่ยนแปลงและหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพคอยกระตุ้นและสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามทำงานและปฏิบัติ สู่เป้าหมายขององค์กร

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ อำนาจหน้าที่ ความรู้ความสามารถกระบวนการใช้อิทธิพลและเทคนิคในการโน้มน้าวและสร้างศรัทธาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรหรือของผู้นำที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความเต็มใจอย่างไม่มีเงื่อนไข

ยุพา จันทวงศ์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกภาพพิเศษ หลายด้านที่ใช้จูงใจสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามจนบรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์กร

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าได้นั้น หนึ่งในจุดที่สำคัญ คือการมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เปรียบเสมือนเสาหลักในการดำเนินงานให้บรรลุผล ดังนั้น ภาวะผู้นำ จึงแสดงถึงความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งมีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าว ถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิด ความสำเร็จต่อองค์กร ภาวะผู้นำส่งผลต่อผู้ร่วมงานและเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารองค์กรควรมี ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรและการทำงานร่วมกัน การทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงานและดำเนินงานในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมาย

ณิชภา ธิพัฒน์ (2559) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

1) มีบทบาทที่สำคัญในการชักนำและพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาแห่งยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

2) สามารถจัดการองค์กรทั้งทางด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากร บุคลากร ในการดำเนินงานขององค์กรอย่างเหมาะสม สามารถจูงใจและสร้างความร่วมมือ นำผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) สร้างขวัญกำลังใจขององค์กร เมื่อได้ริเริ่มทำงานหรือนำการปฏิบัติงานใดก็จะส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

4) นางอัครการ โดยกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย กล่าวตัดสินใจ กล่าวคิด กล่าวทำ และแก้ปัญหาด้วยความชาญฉลาดในการบริหารจัดการ ยกย่องมาตรฐานองค์กร ให้ดียิ่งขึ้น

ซอพี ราชะ (2560) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำ โดยกล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และมีความจำเป็นที่ต้องมีในผู้บริหารทุกระดับซึ่งเป็นผู้ต้องร่วมปฏิบัติงาน กับผู้อื่น โดยที่ผู้ร่วมงาน มีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานบนความถูกต้อง นำความสำเร็จ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมาสู่โรงเรียน

บงกช วิจบ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อ ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรวมตัวกันได้ สร้างบรรยากาศแห่งการทำงาน ของผู้ร่วมงาน สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ในองค์กรที่จะ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อภิชาติ ครองยศ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์และอิทธิพล ต่ออำนาจหน้าที่ ของผู้บริหาร เพราะการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้นำต้องใช้ อำนาจหน้าที่และ อิทธิพลในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ขององค์กรซึ่งต้อง ประยุกต์ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ที่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ภาวะ ผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำพา ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย สามารถสร้างบรรยากาศและความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานของผู้ตามภายในองค์กร เพื่อการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด ประสิทธิภาพที่สูงสุดและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่าง มากที่สุด

สรุป ภาวะผู้นำมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากในการเป็นผู้นำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำมีความสามารถที่จะสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความร่วมมือและความ ร่วมใจภายในทีมหรือองค์กร เพื่อให้ทีมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงสุด การ สร้างความเชื่อมั่นและสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงานนี้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากมีผลต่อ ประสิทธิภาพทั้งหมดขององค์กร ภาวะผู้นำที่เหนือระดับสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์และแนวทางการ ทำงานได้อย่างชัดเจน ทำให้ทุกคนในองค์กรมีทิศทางและเข้าใจว่าทำไมกำลังทำงานนี้ถึงมี ความสำคัญ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพที่สูงสุดและเกิดประโยชน์ สูงสุดกับองค์กร

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 โดยได้แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ Bass (1990) ได้รวบรวมงานวิจัยจนสามารถระบุคุณลักษณะ ผู้นำที่ดี 6 ประการ คือ

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

แพรวลิดา ภูมิภาส (2561) กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำ เชื่อว่า ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถของคนที่มึลักษณะโดดเด่น จะพบในตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ เช่น มีคุณธรรมและมีความซื่อสัตย์ มีพลังและความทะเยอทะยาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและปรารถนาที่จะนำผู้อื่น มีความสามารถด้านสติปัญญาและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

ช่วงประมาณ ค.ศ. 1940 การศึกษาและวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้ศึกษาและนักวิชาการส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนจากการศึกษาเรื่องทฤษฎีคุณลักษณะ มาเป็นการระบุดึงความแตกต่าง ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่า ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน การพัฒนาและฝึกให้บุคคลกลายเป็นผู้นำได้ อัมรินทร์ พานัด (2563) ซึ่งสอดคล้องกับ นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563) กล่าวว่า ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมีการพัฒนาและศึกษาในช่วงปี ค.ศ. 1940 - 1960 แนวคิดหลัก คือ ให้มองว่าผู้นำและผู้ตามต่างมี อิทธิพล มีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ให้ศึกษาและสนใจในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ

Blake and Mouton (1962) ได้เสนอรูปแบบ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยแบ่งออกเป็น 9 ช่วง (A Nine-Point Scale or Concern)

ต่อเนื่องกัน ตัวเลข 9 แสดงความสนใจในระดับมากที่สุด ตัวเลข 1 แสดงความสนใจในระดับน้อยที่สุด รูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายแบ่งลักษณะของผู้นำไปไว้ 5 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลัก (Production Oriented) ผู้นำรูปแบบนี้จะให้ความสนใจงานมาก และให้ความสนใจคนน้อย เป็นผู้นำที่วางแผนกำหนดแนวทางและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ไม่สนใจความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน I

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

3) ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้นำจะสนใจคนและงานน้อยมาก ผู้นำที่มีอำนาจในตนเองน้อย ขาดการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะขาดภาวะผู้นำส่วนมากจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเพื่อให้งานดำเนินได้

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

5) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9 ผู้นำที่มุ่งให้ความสนใจทั้ง งาน และคน คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของผู้ตามต้องไม่ขัดแย้งกัน เน้น การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่สนุกมีความสุขและเอื้อต่อการทำงาน ความสำเร็จ ของงานเกิดจากการปฏิบัติงาน โดยพึ่งพาอาศัยกันและกัน ร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและผู้ตาม ผู้บริหารเชื่อว่าผู้ตามมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเพียงคอยให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานราบรื่นและเกิดความคิดสร้างสรรค์

Douglas McGregor (1960) มีความเห็นว่า การทำงานร่วมกับคนต้องคำนึงถึงธรรมชาติ และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพจะต้องให้ในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้เกิดความสำเร็จและความมุ่งมั่นในการทำงานจนบรรลุจุดมุ่งหมาย Theory X เป็นกลุ่มของคนไม่ชอบทำงาน เป็นคนที่

ไม่ยอมและไม่ชอบทำงาน แต่อยากได้เงิน เป็นคนขี้เกียจ บุคคลในกลุ่มนี้ต้องได้รับการควบคุมตลอดเวลา มีกฎระเบียบและมี การลงโทษ Theory Y เป็นกลุ่มของคนที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน เกิดการเรียนรู้และพร้อม ที่จะพัฒนาตนเอง เต็มใจที่จะทำงานและพัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

บงกช วิจบ (2560) กล่าวว่า ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) มุ่งนี้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ การทำความเข้าใจอิทธิพลของผู้นำแบบแผนลักษณะทางพฤติกรรม อันเป็นแบบฉบับซึ่งผู้นำมักใช้ในการปฏิบัติงานและขณะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สรุป ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 โดยเปลี่ยนจากการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้นำมาเน้นการศึกษาพฤติกรรมและการปฏิบัติตัวของผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ทฤษฎีนี้มุ่งให้ความสำคัญกับอิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยเชื่อว่าทั้งสองฝ่ายสามารถส่งผลกระทบต่อกันได้ และพฤติกรรมของผู้นำสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝน

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563) กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ คือ ผู้นำ จะปฏิบัติงานโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเลือก ปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์

เกศณี กฐินเทศ (2562) ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) เป็น แนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำ ที่ให้ความสนใจกับปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผู้นำ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยไม่มีรูปแบบลักษณะที่เป็นสากล แต่ภาวะผู้นำจะมีความเหมาะสมตามสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อื่น หรือกล่าวได้ว่า การใช้ภาวะผู้นำจะต้องคำนึงถึงสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมขององค์กร

Hersey and Blanchard (1982) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ โดยมีความเชื่อว่าผู้นำจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับการเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับวุฒิ ภาวะของผู้ตาม ดังนั้นจึงใช้วุฒิภาวะของผู้ตามเป็นตัวแปร สถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญในการเป็น ตัวกลางที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับประสิทธิผล ซึ่งได้สรุปไว้ 4 รูปแบบ คือ

- 1) แบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์

พฤติกรรม ผู้นำลักษณะนี้จะต้องให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด

2) แบบแนะนำ (Selling) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งมั่นสัมพันธสูง ผู้นำลักษณะนี้ ผู้นำต้องคอยชี้แนะและให้คำแนะนำระดับมาก ในสถานการณ์แบบนี้ ผู้นำต้องอธิบายแนวคิดการตัดสินใจของตัวเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ซักถามรายละเอียดของงาน

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

4) แบบการมอบอำนาจ (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงาน ผู้นำลักษณะนี้ จะแสดงพฤติกรรมชี้แนะและให้การสนับสนุนน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตามสามารถตัดสินใจ รับผิดชอบการตัดสินใจและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน

สรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เน้นการปรับตัวของผู้นำให้เหมาะสมกับปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยไม่มีรูปแบบที่ตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในบริบทที่เฉพาะเจาะจง แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง แต่ต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และวุฒิภาวะของผู้ตามในแต่ละบริบท.

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึง พฤติกรรมที่ บุคคลแสดงออกมา ในการมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานที่เป็นอยู่ ให้มีความทัดเทียมกับ สภาพสังคมในยุคปัจจุบัน โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์และความสามารถ มีการวางคนให้เหมาะสม กับงาน โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ให้ความเคารพ สร้างแรงจูงใจ พัฒนาศักยภาพ ให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร พัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

ศิริรัตน์ ตรีเหรา (2560) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบไปด้วย หลักการทั้งหมด 3 ประการ คือ

1) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ ประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ ความเป็นมิตร ความยุติธรรมและการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแนะนำและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ยอมรับและไว้วางใจในสติปัญญาของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อิสระและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง

2) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึงความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้บริหาร ยอมรับความสารถและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้านกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปไม่ควรกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาเพียงอย่างเดียวแต่ควรใช้การกระตุ้นทางสติปัญญาไปพร้อมกับบุคลิกภาพที่น่านับถือและการให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

Fullan and Germain (2006) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปไว้ว่า ผู้บริหาร ควรรู้การบริหารความสัมพันธ์ (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)

สรุปได้ว่าทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) เป็นการศึกษาลักษณะบุคคลที่เชื่อว่าเป็นลักษณะที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เช่น ความมั่นคง ความเป็นผู้นำ และความสามารถในการตัดสินใจ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการศึกษาพฤติกรรมและทัศนคติของผู้นำ โดยเน้นการกระทำและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เป็นการนำทางขึ้น อยู่กับสถานการณ์และบริบทที่ต่างกันและมีการปรับตัวตามสถานการณ์ และทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) เป็นการศึกษาวิธีการนำทางที่สร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพและประสิทธิภาพของผู้ตาม

4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดที่เป็นประเด็นสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถสรุปเป็นรายประเด็นได้ 10 ประเด็นดังนี้

1. มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์มีความมุ่งมั่นและมีวิสัยทัศน์ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายที่ต้องการ
 1. สร้างแรงจูงใจ สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นแรงบันดาลใจในทีมงาน
 2. กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำสร้างสรรค์มีความสามารถที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
 3. สร้างบรรยากาศเปิดกว้าง สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
 4. รับฟังและเคารพ ฟัง เคารพ และรับรู้ความคิดเห็นและไอเดียจากทีม
 5. มีความคิดนวัตกรรม มีการคิดนวัตกรรมและก้าวหน้าในการแก้ปัญหา
 6. พิจารณาความเสี่ยง รับความเสี่ยงและท้าทายเพื่อค้นพบโอกาสใหม่
 7. สร้างทีมที่มีความหลากหลาย สร้างทีมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความสามารถ
 8. สร้างความน่าเชื่อถือ มีความน่าเชื่อถือและประพฤติมารยาทสูง
 9. ให้เสร็จสมบูรณ์ สามารถนำโครงการหรือกิจกรรมสู่การสำเร็จและเสร็จสมบูรณ์

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ คำว่า Leadership ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สไลบแพร สัพโส (2562) ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imagination) การนำบุคคลอื่น ๆ (Leading People) ด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions หรือวิธีการใหม่ ๆ (New Method) ที่ท้าทาย (Challenging) และยืดหยุ่น (Flexibility) ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ และการสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีการสร้างสรรค์ได้ด้วยเช่นกัน วัฒนา ปะกิกา (2560) ที่ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการและการนำบุคคล

อื่น ๆ ด้วยแนวทางใหม่ๆ (New Solutions) หรือวิธีการใหม่ๆ (New Method) อย่างท้าทาย และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ที่สำคัญภาวะเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม (Environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีสร้างสรรค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้นำในด้านบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก

อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ (2560) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพภายนอก และคุณลักษณะภายในของผู้บริหารที่แสดงออกให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันด้วยความหลากหลายที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้

ธนภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562) ยังได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ โดยการคิดนอกกรอบของผู้นำด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นการนำและประสานงานการสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อค้นหาและแก้ไขปัญหา โดยการใช้วิธีหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายและกดดันผู้นำให้มีบทบาทในการที่จะสนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ การคิดนอกกรอบ หรือการริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ ๆ

แอส และเพอร์ซาล (Ash and Persall) กล่าวว่าความเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The Formative Leadership) นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ตลอดจน กระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าว เหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติ ในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

กิตต์กัญญาญ์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีคำนิยามทั้งที่เหมือนกัน และ แตกต่างกันตามขอบเขต เนื้อหา ทักษะคติ มุมมอง และสถานการณ์ สามารถจำแนกการให้คำ

นิยามไว้ เป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) กลุ่มที่ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการสร้างหรือ การนำ เป็นความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกันไปสู่อนาคตใหม่ ๆ ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไป และมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดในสถานการณ์ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย และที่สำคัญ คือคนที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับ ผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ 2) กลุ่มที่ให้คำนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน เป็นความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็น แตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ด้วยการกระตุ้น (Encourages) ส่งเสริม

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำหมายถึง “ความสามารถของตัวบุคคลที่มีความสามารถและความแตกต่างทางด้านความคิดกระบวนการที่ผู้นำอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

4.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ จำเป็นที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจแนวคิดทฤษฎีขององค์การให้ถ่องแท้ เพื่อที่จะชี้ให้เห็นธรรมชาติขององค์กรตั้งแต่การเกิดและการเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้นำเป็นบุคคลที่ถือว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกขององค์กร เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้นับตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เกิดความร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติภารกิจขององค์กร ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้ต่าง ๆ กันหลายทฤษฎีดังนี้

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จำเป็นที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจแนวคิดทฤษฎีขององค์การให้ถ่องแท้ เพื่อที่จะชี้ให้เห็นธรรมชาติขององค์กร ทั้งการเกิดขององค์การ การเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งการเปลี่ยนแปลง

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้น เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ ดังนั้นการจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่ใช่ปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้นก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นเรื่องยากแต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้ต่าง ๆ กันหลายทฤษฎีดังนี้

ประธาน หอมพุด และทิพวรรณ หอมพุด (2540) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ที่บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือคนในกลุ่มในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2538) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สุชามนต์ เข้มเจริญกิจ (2553) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีศิลปะโดยใช้กลยุทธ์ของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น แนะนำคนอื่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยคนเหล่านั้นมีความยินดีให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานนั้นจนเสร็จสิ้นภารกิจตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

รุ่งนภา มหาเกตุ (2554) ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำที่ดีมีความสามารถสั่งใจในการทำให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ปฏิบัติตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เป็นผู้ประสานที่ดีและมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสะท้อนจุดหมายที่มีร่วมกันของหน่วยงานอันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ปนัดดา วรรณคดีวิวัฒน์ (2555) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน ใช้ความสามารถในการจูงใจสมาชิกในองค์กรเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรซึ่งบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่อำนวยความสะดวกสั่งการบังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

วรพจน์ นิลจุ (2554) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่พยายามสร้างระบบหรือรูปแบบที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้ตามด้วยการชี้แนะ กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามนั้นมีความเต็มใจและพร้อมที่จะกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดทัศนคติ พฤติกรรมหรืออื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของตนเอง ของกลุ่ม หรือขององค์กรประสบความสำเร็จ

พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารรถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ธรรมกรณ์ ณะเอม (2556) ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะของผู้นำในรูปแบบที่หลากหลายในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและคล้อยตามในแนวทางที่ต้องการ เป็นที่ยอมรับของโรงงานหรือบุคคลทั่วไป และสามารถใช้ความสามารถที่ทำให้สิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบในการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้

จิราพร สามัญ (2558) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคนในการติดต่อสื่อสารประสานงาน ชักนำผลักดัน

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Yuki, 1998)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่า และ ศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และองค์การที่ปรับเปลี่ยนไปทั่วโลก มีแนวโน้มในอนาคตที่องค์กรจะมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้นแต่ยังคงมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น ทำให้ผู้บริหารยากที่จะใช้แนวทางบริหารแบบเดิมให้ประสบความสำเร็จ สิ่งที่จะช่วยเสริมศักยภาพในตัวของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ซึ่งการพัฒนาและปรับปรุงใด จะเป็นไปได้โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่อนาคต คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรที่ศึกษา โดยผู้ค้นคว้าอิสระได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากทัศนระของนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์ และกำหนด เป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

1) บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจ ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารเวลา ด้านการเจรจาต่อรอง และ ด้านการสร้างการมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และความสามารถในการสื่อสาร

2) อมรรัตน์ นามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ จินตนาการ วิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ ความยืดหยุ่น

3) จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปกัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 7 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ที่เข้ากับบริบทของโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาล อุปกัมภ์) คือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การวางใจ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์

4) รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้คือด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ

5) วินา สุทธิโพธิ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้การมีความยืดหยุ่น และปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

6) เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริวัฒน์ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประกอบด้วย 5 ดังนี้ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการแก้ปัญหา และด้านความไว้วางใจ

7) นพพร โอภาชาติ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์

8) พิมพร มงคลแสง (2563) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การเจรจาต่อรอง การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและการสร้างมนุษยสัมพันธ์

9) สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการทำงานเป็นทีม

10) หทัยกานต์ เลขานุกิจ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของนักวิชาการร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมี องค์ประกอบ 10 ด้าน ดังนี้ วิสัยทัศน์ สติปัญญา ทักษะคติเชิงบวก จินตนาการ ความยืดหยุ่น การเป็นผู้นำคิดค้นงานใหม่ การทำงานเป็นทีม บุคลิกภาพ การมีปฏิสัมพันธ์ และความฉลาดทางอารมณ์

11) สุกัญญา สายลวด (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 10 ด้าน ได้แก่ ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำการสร้างควมไว้วางใจ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายสื่อสารแบบสองทาง ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

12) จินตนา ดิฉวงพันธ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 6 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีมและการมีจินตนาการ

13) อับดีซาม เจะหะ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบัตตานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 องค์ประกอบดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีมจากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้ศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังที่กล่าวไว้ในข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปและสังเคราะห์ตัวแปรทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สังเคราะห์ตัวแปรทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ทักษะภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	ตัวแปร										รวมความถี่			
	บงกช วิชา (2560)	อมรรัตน์ งามบ้านน้อย (2560)	จุฑาทิพย์ ทัพไทย (2560)	รพีชระห์ ลาตะ (2561)	วิภา สุทธิโพธิ์ (2561)	เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริวัฒน์ (2562)	นพพร โอภาชาติ (2562)	ทิมาพร มงคลแดง (2563)	สุรศักดิ์ เด็กลง (2563)	หทัยกานต์ เลขาณูกิจ (2563)		ศุภัญญา สายลอค (2564)	จินตนา ดิวงพันธ์ (2565)	อัมตีชาม เจชะวะ (2565)
1. ด้านวิสัยทัศน์	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	10
2. ด้านแรงจูงใจ				✓									✓	2
3. ด้านจินตนาการ/ด้าน การสร้างสรรค	✓			✓		✓	✓			✓		✓	✓	8
4. ด้านความยืดหยุ่น	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	8
5. ด้านการแก้ปัญหา						✓								1
6. ด้านความไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓		✓					✓			7
7. ด้านความคิด สร้างสรรค์		✓			✓				✓		✓	✓		5
8. ด้านการคำนึงความเป็น ปัจเจกบุคคล					✓			✓				✓		3
9. ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	11

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้สรุป และสังเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากระดับความถี่สูงสุดตั้งแต่ ความถี่ระดับ 11 ความถี่ระดับ 10 ความถี่ระดับ 8 และความถี่ระดับ 7 ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านทำงานเป็นทีม
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์
3. ด้านด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น
4. ด้านการไว้วางใจ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าในงานวิจัยนี้ จะนำเสนอทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5 ด้าน ที่สำคัญต่อการวิจัย ดังนี้

1. ด้านทำงานเป็นทีม
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์
3. ด้านด้านจินตนาการ
4. ด้านความยืดหยุ่น
5. ด้านการไว้วางใจ

5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแปรต้น แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ วัตถุประสงค์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

5.1 ตำแหน่ง

วัฒนกรณ์ บุญสร (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย และ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย จำนวนทั้งหมด 175 ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลยจำแนกตามตำแหน่ง กับ ประสิทธิภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน" หมายถึง การสะท้อนถึงทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่ได้รับจากการทำงานใน ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการเรียนรู้ทุก ๆ ด้าน เป็นสิ่งที่เราได้สัมผัสด้วยตัวเองได้พบปะเอง หรือได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้มาอีกทอดหนึ่ง Schermerhon (1966) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลซึ่งจะมีความแตกต่างกัน ในแต่ละบุคคล และจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ความถนัดลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจแรงจูงใจอายุเพศการศึกษา ประสิทธิภาพความเชื่อและค่านิยม การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลความรู้และทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้ความพยายามในการทำงานของบุคคลความตั้งใจเต็มใจของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานหากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้การสนับสนุนจากองค์กรค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้ จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

ปิยะดา มณีกาญจน์ (2564) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม วุฒิกการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งสิ้น 137 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือ

ที่ใช้ในการวิจัยในแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นงเยาว์ สิงห์ทองกุล อำนวย มีราคา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 327 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ระยะเวลาที่ยาวนานหรือประสบการณ์ที่เหมาะสมทำให้บุคคลมี โอกาสได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ และมองปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดทักษะและทัศนคติที่แตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงาน จึงเป็นตัวแปรที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงเลือกประสบการณ์การทำงานมาเป็นตัวแปรเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการศึกษารุ่นนี้

5.3 ขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา เป็นตัวกำหนดจำนวนนักเรียนและจำนวนบุคลากร ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จะทำให้โครงสร้างในการบริหารงานและปริมาณงานของสถานศึกษาต่างกันสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีโครงสร้างซับซ้อนกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีโครงสร้างและปริมาณงานที่ต่างกัน นี้จะส่งผลต่อการดำเนินงานต่างกัน ไป สอดคล้องกับ

จิราวรรณ อินเกิด (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 39 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 จำนวน 306 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกนและเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูในแต่ละสถานศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่ามี 5 ระดับผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาภาพรวมด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางขึ้นไปสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 127 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำนวน 357 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 484 คน ใช้ในการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่มีความ

แตกต่างกันโดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อทดสอบคู่ที่ต่างกัน พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01 มี 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และสอดคล้องกับ

ปิยะดา มณีกาญจน์ (2564) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้งสิ้น 137คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้ 2.1) จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.052. 2) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2.3) จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีดังนี้ 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวควรปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาที่สอดคล้องและทันสมัยกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งหรือวิธีการใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร 4) ด้านการมีจินตนาการควรมีวางแผนการทำงานให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในสถานศึกษาอยู่เสมอ 5) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาค6)ด้านการทำงานเป็นทีมควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม

มาลัยรัตน์เพ็ญ ประสิทธิ์พงษ์ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกันหรือไม่ 3) เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูฝ่ายวิชาการจำนวน 280 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมมีความแตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ให้ก้าวไกล สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน พัฒนาความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ตระหนักและเห็นคุณค่าในการเกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข 3.2 ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เปิดโอกาสให้ครูแสดงออกถึงความสามารถในการทำงาน มีทักษะในการคิด ปรับตัวต่อวิธีการการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาความสามารถในการบูรณาการทำงาน ได้อย่างหลากหลายมิติตามความเหมาะสม 3.3 ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารส่งเสริมพฤติกรรมครูในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มองทางออกของปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาผู้บริหารและครูให้แสดงถึงความสามารถในการคิด สุขุม รอบคอบในงานที่

ทำ และแสวงหาวิธีการใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้ 3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้คำแนะนำครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสร้างการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างเป็นระบบ 3.5 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารเปิดโอกาสและเต็มใจรับฟังความคิดเห็นและยินยอมที่จะทำตามข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและยึดหลักธรรมาภิบาล เคารพการตัดสินใจของบุคลากร ให้เกียรติ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จึงได้เลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

จินตนา ดิฉวงพันธ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนปีการศึกษา 2564 จำนวน 318 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลวิจัยพบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม และการมีจินตนาการ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมี วิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม

อมรรัตน์ นามบ้านผือ (2560) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ปี การศึกษา 2558 การ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 226 คน จากการสุ่ม สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัด ฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยมี

วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้าน การเรียนการสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัด ปราจีนบุรี จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่สุด การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนก ตามขนาด ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการ บริหารเวลา ด้านความยืดหยุ่น และด้านการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การ เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนก ตามประสบการณ์ การทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง ด้านจินตนาการแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภรณ์ ลอยขจร (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ประชารัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐในสังกัด ส ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมมีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี พฤติกรรมที่แสดงออกระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้าน การไว้วางใจ และด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารเวลา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่ เปิดใจกว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ส่งเสริมจัดหาสื่อเทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการทำงานเป็นทีมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่เหมาะสมและมีความชัดเจนของ เป้าหมายด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการพูด โน้มน ำให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกล้อยตามด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสามารถ ประสานการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้านการ

บริหารเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาคควรรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมด้านการสื่อสารผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีทักษะการติดต่อสื่อสารที่สามารถแก้ปัญหาทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็นและด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัด และความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ประโยชน์จากการวิจัยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาด้านการบริหารเวลาและในการนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนปรับปรุง และพัฒนาภารกิจของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและปรับให้เข้ากับบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในปัจจุบัน

สมทรง นัทธีศรี (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน ฝ่ายวิชาการและครูรวมทั้งสิ้น จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ 2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้แก่การมีความคิดสร้างสรรค์การมีวิสัยทัศน์และการทำงานเป็นทีม ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ 0.76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัฐ ช่วยงาน (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.570

จิรัตญา พรหมสมปาน และตรีภุมรินทร์ ตรีตรีสุวรรณ (2563) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเจรจาต่อรอง 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูส่วนใหญ่ต้องการผู้บริหารที่รอบรู้ และเข้าใจถึงปัญหาในทุกด้าน มีทัศนคติที่กว้างยอมรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มคนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงลูกจ้าง

ธนาภรณ์ นิลพันธนันท์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกษณี กฐินเทศ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บังอร แสงวิโรจน์ฤทธิ์ และสมกุล ถาวรกิจ (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร โรงเรียนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเอกชนในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี โดยรวมมีพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.17)และด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง(\bar{X} =3.16) 2) บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมืองชลบุรี โดยรวมมีแบบพฤติกรรมบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย(\bar{X} = 3.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีแบบพฤติกรรมบรรยากาศองค์กรค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.38) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศแบบอิสระอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.37) และด้านที่มีแบบพฤติกรรมบรรยากาศองค์กรค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.95)3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 546^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หทัยกานต์ เลขานุกิจ ธนวิน ทองแพง และประยูร อิ่มสวาสด (2563) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา และเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้เป็นแบบผสม ทั้งแบบ ปริมาณและคุณภาพวิธีการวิจัยประกอบด้วย 1) การศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 2) ประมวลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุง (Modified Delphi) 3) การศึกษา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของรูปแบบโดยการ สทนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 8 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) มัชฐาน (Median) และพิสัย ระหว่างควอไทล์ (Inter quartile) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 10 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) สถิติปัญญา 3) ทักษะคติเชิงบวก 4) จินตนาการ 5) ความยืดหยุ่น 6) การเป็นผู้นำคิดค้น งานใหม่ 7) การทำงานเป็นทีม 8) บุคลิกภาพ 9) การมีปฏิสัมพันธ์ 10) ความฉลาดทางอารมณ์และ จากการตรวจสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การ ปฏิบัติ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 9 ตัวชี้วัดผลการประเมินความ เหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ อยู่ในระดับมากและสภาพที่ พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด 3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ ต้องพัฒนา ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การ เตรียมความพร้อมการพัฒนา ขั้นที่ 2 ความจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา และส่วนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินการผลการ ประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ อยู่ในระดับมาก 4. การประเมินการนำ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ ไปใช้ 4.1 ผลการทดสอบความรู้หลังการใช้รูปแบบ การพัฒนาฯ สูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการพัฒนาฯ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 4.2

ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า หลังการพัฒนาภาวะผู้นำฯ สูงกว่าก่อนการพัฒนา ภาวะผู้นำฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันจิรา น้าขาว (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้การร่วมมือกันแก้ปัญหา การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และการใช้คำถาม 2. การบริหารงานวิชาการใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การแนะแนว การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การนิเทศการศึกษาการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

พิระภัทร พิมพ์คำ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และ

ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การทำงานเป็นทีมกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน การคิดวิเคราะห์กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.68, 0.67 และ 0.66 ตามลำดับ 6) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ 7) การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการค้นคว้า พิจารณา ไตร่ตรองตามหลักวิชาการ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ และมีความสามารถในการบูรณาการที่หลากหลาย ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีบทบาทในการประสานงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในระยะยาว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้

บรรดตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่าง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ไม่มีความแตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 6) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ 7) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควร ได้รับการพัฒนา 3 ด้าน คือ (1) ด้านการทำงานเป็นทีม มีการแจกแจงบทบาทหน้าที่การกำหนด เป้าหมายและการติดตามผลการปฏิบัติงาน (2) ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและเรียนรู้ให้หลากหลาย และ (3) ด้านคิดวิเคราะห์มีการส่งเสริมการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะการอ่านและการคิดวิเคราะห์ การฝึกตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต และการนำประสบการณ์เดิมมาใช้

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัด

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีมร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา (1) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องสานต่อวิสัยทัศน์ที่สามารถนำองค์กรไปถึงเป้าหมาย และการบริหารด้วยวิสัยทัศน์ต้องดำเนินการไปตามแผนที่กำหนดไว้และมีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นในการสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกับบริบทและในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่และทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการปรับนโยบายการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้มองการณ์ไกล มีแนวคิดใหม่ ๆ และต้องมีการขับเคลื่อนเป็นผู้นำที่ดี (4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยการเอาใจใส่ความต้องการของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม ยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ มอบหมายงานแก่ครูและบุคลากรให้รับผิดชอบงานอย่างทั่วถึง (5) ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้งานเกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้สามารถร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นทีม ก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและจากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) วิสัยทัศน์ 3) ความคิดสร้างสรรค์

4) ความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน
 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

เจษฎา ชนวนาน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถดำเนินการได้โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วรรณิษา เพ็ญสร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มากสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง 4.17 - 3.40 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 19 แนวทาง คือ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ 5 แนวทาง ด้านการมีความยืดหยุ่น 4 แนวทาง ด้านการมีจินตนาการ 5 แนวทางและด้านการมีวิสัยทัศน์ 5 แนวทาง สรุปผล:ผลการวิจัยแสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีระดับความพึงประสงค์สูงความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับ 4.17 - 3.40 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้รับการประเมินว่าเหมาะสม

และเป็นไปได้มากที่สุด ด้วย 19 แนวทางทั้งหมด รวมถึงความไว้วางใจ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และวิสัยทัศน์

วัชรินทร์ โสภักดี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI modified = 0.1758 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 46 แนวทาง ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มี 9 แนวทาง (2) การมีจินตนาการ มี 9 แนวทาง (3) การมีความคิดสร้างสรรค์ มี 12 แนวทาง (4) การมีความยืดหยุ่น มี 10 แนวทาง และ (5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 6 แนวทาง ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Zohair H. Al-Zoubi, Hytham M. Bany Issa and Fawwaz Y. Musallam (2023) ได้ศึกษาระดับการฝึกความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยนักวิชาการผู้นำที่มหาวิทยาลัยจอร์แดนและความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการสอน ผลการศึกษาพบว่า ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2563/2564 การศึกษานี้พบว่าระดับการปฏิบัติความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์โดยผู้นำทางวิชาการในคณะของมหาวิทยาลัยจอร์แดนอยู่ในระดับสูง และมันก็เป็นเช่นนั้นยังพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับผู้นำทางวิชาการการฝึกความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในคณะของมหาวิทยาลัยของรัฐจอร์แดนเนื่องจากตัวแปรของคณาจารย์และประสบการณ์หลายปี ระดับ

ประสิทธิภาพการสอนของคณาจารย์ในคณะของมหาวิทยาลัยในจอร์แดนก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน และไม่มี ความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับประสิทธิภาพการสอนของคณาจารย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างระดับการฝึกความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และระดับประสิทธิภาพการสอนของคณาจารย์ที่มหาวิทยาลัยจอร์แดน จากผลการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยแนะนำว่ามหาวิทยาลัย ควรนำแนวคิดความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ เนื่องจากมีบทบาทเชิงบวกในการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และการจูงใจพนักงาน

Suheir Sulieman Sabbah (2017) ได้ศึกษาบทบาทของความเป็นผู้นำในการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ของโรงเรียนในปาเลสไตน์ ผลการศึกษาพบว่า โลกกำลังเผชิญกับการปฏิวัติด้านการ พัฒนาครั้งใหญ่ในทุกสาขาวิทยาศาสตร์ ซึ่งในทางกลับกันส่งผลกระทบแตกต่างกัน เช่น ด้าน การแพทย์วิศวกรรมศาสตร์ และการศึกษา เป็นต้น การวิจัยในครั้งนี้ พยายามช่วยพัฒนา อุปนิสัย ผู้นำทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิธีการและการเป็นผู้นำ สร้างสรรค์ของโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่างเป็นผู้นำชายและหญิง จำนวน 116 โรงเรียน ค่าเฉลี่ยของบทบาทของผู้นำทางการศึกษา เท่ากับ 4.43 และค่ามาตรฐานส่วนเบี่ยงเบนเท่ากับ 0.29 อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ตามด้วยบทบาทของครูและ กิจกรรมพิเศษในชั้นเรียนตามลำดับ

Qingling Zhang (2016) ได้ศึกษากลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลกวางสีประเทศจีน โดยมี วัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ของครู 3) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู และ 4) พัฒนากลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ของครู

Olsson (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและ

สนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย

Amanda (2011) ศึกษาเรื่องความสำเร็จของความพยายามสร้างสรรค์ได้รับอิทธิพลจากความเป็นผู้นำ พบว่า ด้วยวิธีนี้ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคล ในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ นักวิจัยชั้นนำสำหรับความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญกับ รูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันรวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำความเชี่ยวชาญ วัตถุประสงค์ของการศึกษาในปัจจุบันคือการทดสอบผลกระทบของกลยุทธ์การแข่งขันผู้นำที่แตกต่าง กันมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ กลยุทธ์อิทธิพลของความสามารถพิเศษ ภารกิจการรับรู้และ กระตุ้นทางปัญญา ได้รับการจัดการในการศึกษาทดลองและผู้เข้าร่วมทำงานในงานที่สร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ที่มีอิทธิพลสามารถใช้แทนการอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการ ทำงานความคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาให้เป็นความเข้าใจ กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่ มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับกลยุทธ์อื่น ๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนโดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1
การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

ระยะที่ 2
การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

ภาพที่ 2 ระยะการวิจัย

โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการและระยะในการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การศึกษาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1

การวิจัยในระบายนี่เป็นการเก็บรวบรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนโดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรที่เลือกในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ในปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีทั้งหมด 82 โรงเรียน รวมทั้งจำนวน 1,066 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาที่โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามระบบของ Krejcie และ Morgan (1970) ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ผ่านกระบวนการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาในเป็นชั้นการแบ่ง ได้ดังนี้ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 62 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 179 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 35 คน รวมทั้งสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 7 คน ตามที่แสดงในตารางที่ 3 ที่แสดงข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตามขนาดของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ขนาดโรงเรียน	จำนวน สถานศึกษา	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	18	234	62
โรงเรียนขนาดกลาง	52	676	179
โรงเรียนขนาดใหญ่	10	130	35
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	2	26	7
รวม	82	1,066	283

ที่มา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ข้อมูล 26 ตุลาคม 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยเริ่มจาก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีรายละเอียดดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องระบุข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง โดยระบุข้อมูลเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งถูกแบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ข้อ
- 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 6 ข้อ
- 3) ด้านจินตนาการ จำนวน 5 ข้อ
- 4) ด้านความยืดหยุ่น จำนวน 7 ข้อ
- 5) ด้านการไว้วางใจ จำนวน 7 ข้อ

การวัดระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ใช้เกณฑ์วัดระดับพฤติกรรมที่มีระดับคะแนน 5 ระดับ ตาม Likert (1967) โดยให้น้ำหนักคะแนนตามระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการในการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เป็นดังนี้

- 1) ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากเอกสารและตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งมี 5 ด้าน คือ ด้านทำงานเป็นทีมวิสัยทัศน์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และ ด้านการไว้วางใจ
- 3) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือตามคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และวัตถุประสงค์เป็นหลักจำนวน 1 ชุด
- 4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
- 5) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม
- 6) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

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

โดยใช้สูตร

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลการเลือกข้อคำถามในแต่ละด้านมีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีค่าเท่ากับ 1 โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. ดร.ณัฐฉน พุเต็มวงศ์ | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.พลธาวิณ วัชรทรรธารังค์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลบางละมุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาชลบุรี เขต 3 |
| 3. ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

7) หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำแบบสอบถามไปเสนอที่ประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 50 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

8) นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation

9) นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

10) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอที่กรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ (ฉบับออนไลน์) เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2) ผู้เข้าร่วมวิจัยตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสแกน QR-CODE เพื่อเข้าทำแบบสอบถามแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน google form ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 20 ข้อ โดยจะใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20 นาที ทั้งนี้ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกสถานที่ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมในด้านความเป็นส่วนตัว

3) เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วผู้เข้าร่วมวิจัยจะต้องตรวจทาน และจัดส่งแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อมูลตอบกลับมายังผู้วิจัย กรณีที่ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องการหยุดตอบแบบสอบถามไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตาม ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถหยุดการตอบแบบสอบถาม และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น

4) ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน Google Drive โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูลและมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่หรือการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่นใด และผู้วิจัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้น ซึ่งมีระบบรักษาความปลอดภัยและความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้ และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี

5) ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย แต่ประการใด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสและให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ หลังจากนั้นทำการบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) ทำการสังเคราะห์ข้อมูลโดยการนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิด บุญชม กีระสาอด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535)

4.51-5.00 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับดีมาก

3.51-4.50 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี

2.51-3.50 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. ทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's method)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

การวิจัยในระบะนี้เป็นการเก็บรวบรวมเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยในรอบที่ 1 ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในการวิเคราะห์และจัดการเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม เพื่อตัดสินใจในการเลือกแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยระยะนี้ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์การสอน การเขียนตำรา/บทความ การทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์/การบริหารงานการศึกษา จำนวน 2 คน
- 2) เป็นผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 คน
- 3) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure) สัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่ได้จากการศึกษาเอกสาร รวมถึงใช้อุปกรณ์เพิ่มเติมที่ได้รับการยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด อาทิ เครื่องบันทึกเสียง และการจดบันทึก และมีขอคำถามตามเนื้อหาของแต่ละด้าน จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร
2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร
3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร
4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร
5. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการไว้วางใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร

2.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) กำหนดหัวข้อประเด็นที่ต้องการถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 3) รวบรวมข้อคำถาม ที่ต้องการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Questions) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด
- 4) พิจารณาแต่ละข้อคำถามว่ามีความเป็นปรนัยหรือมีความชัดเจนทางภาษาเหมาะสมกับการถามกลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูลหรือไม่
- 5) นำข้อคำถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา
- 6) ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 7) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
- 8) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ติดต่อนัดหมายผู้บริหาร และส่งประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และทางโทรศัพท์

2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่นัดหมายโดยมีการจดบันทึก และบันทึกเทปเสียง ขณะสัมภาษณ์จะสรุปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อยืนยันคำให้สัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยพิจารณาการตอบคำถามจากแบบบันทึกความคิดเห็น ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 5.1 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)
- 5.2 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
df	แทน ระดับชั้นแบ่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตารางที่ 2 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และ

ขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
(n = 283)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ	50	17.70
รองผู้อำนวยการ	79	27.90
หัวหน้างาน	82	29.00
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	72	25.40
รวม	283	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	58	20.60
5 – 10 ปี	155	54.60
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	70	24.80
รวม	283	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	62	21.90
ขนาดกลาง	179	63.20
ขนาดใหญ่	35	12.40
ขนาดใหญ่พิเศษ	7	2.50
รวม	283	100.00

ตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ส่วนใหญ่คือหัวหน้างาน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองผู้อำนวยการ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และผู้อำนวยการ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่คือขนาด

กลาง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 ขนาดเล็ก จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 ขนาดใหญ่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน

(n = 283)

พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านทำงานเป็นทีม	4.37	.68	ดี	4
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.38	.68	ดี	2
3. ด้านจินตนาการ	4.39	.66	ดี	1
4. ด้านความยืดหยุ่น	4.37	.67	ดี	3
5. ด้านการไว้วางใจ	4.36	.68	ดี	5
รวม	4.37	.67	ดี	

ตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจินตนาการ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านทำงานเป็นทีม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการไว้วางใจ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านงานเป็นทีม

(n = 283)

ด้านงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงาน	4.31	.86	ดี	4
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.40	.63	ดี	2
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน	4.48	.59	ดี	1
4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม	4.30	.69	ดี	5
5. ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.38	.66	ดี	3
รวม	4.37	.68	ดี	

ตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านงานเป็นทีมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดีเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

(n = 283)

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา	4.31	.70	ดี	6
2. ผู้บริหารมีการระบುವิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) โดยที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และ สอดคล้องกับ บริบท ของสถานศึกษา	4.33	.71	ดี	5
3. ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์	4.38	.85	ดี	3
4. ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์	4.41	.62	ดี	2
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.52	.55	ดีมาก	1
6. ผู้บริหารมีการมองภาพรวมและทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.36	.67	ดี	4
รวม	4.38	.68	ดี	

ตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งรายด้านและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ยกเว้น ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ และผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านจินตนาการ

(n = 283)

ด้านจินตนาการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้อย่างถูกต้องแม่นยำหรือใกล้เคียงโดยใช้ข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผล	4.42	.61	ดี	2
2. ผู้บริหารสามารถคาดคะเนปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าจากการดำเนินการ และวางแผนแก้ไขปัญหานั้น อย่างเป็นรูปธรรม	4.35	.65	ดี	4
3. ผู้บริหารสามารถมองเห็นปัญหา หรือแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็น หรือคาดไม่ถึง โดยมีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์	4.33	.70	ดี	5

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 283)

ด้านจินตนาการ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
4. ผู้บริหารสามารถในการมองเห็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.40	.69	ดี	3
5. ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ เพื่อตัดสติใจแก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นได้จริง	4.45	.66	ดี	1
รวม	4.39	.66	ดี	

ตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านจินตนาการทั้งรายด้านและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ เพื่อตัดสติใจแก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นได้จริง รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถในการคาดคะเนความเป็นไปได้อย่างถูกต้องแม่นยำหรือใกล้เคียง โดยใช้ข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผล และผู้บริหารสามารถในการมองเห็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถมองเห็นปัญหา หรือแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็น หรือคาดไม่ถึง โดยมีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น

(n = 283)

ด้านความยืดหยุ่น	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์	4.36	.68	ดี	5
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.39	.70	ดี	3
3. ผู้บริหารยอมรับความสามารถของคนอื่น	4.38	.68	ดี	4
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์	4.42	.64	ดี	1
5. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นอย่างเต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง	4.40	.67	ดี	2
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนากระบวนการคิดแปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน	4.35	.64	ดี	6
7. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย	4.34	.68	ดี	7
รวม	4.37	.67	ดี	

ตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น ทั้งรายด้านและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นอย่างเต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจ

(n = 283)

ด้านไว้วางใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับบุคลากรด้วยการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม	4.36	.72	ดี	5
2. ผู้บริหารมีความเมตตา เป็นกลาง ซื่อสัตย์ และมีความมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร	4.35	.68	ดี	6
3. ผู้บริหารมีการยอมรับความผิดพลาดของบุคลากรในองค์กร และให้คำแนะนำที่ถูกต้องได้อย่างเหมาะสม	4.41	.62	ดี	1
4. ผู้บริหารมีการยึดหลักความสุจริต เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	4.31	.71	ดี	7
5. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานความอดทน มุ่งมั่นเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในองค์กร	4.40	.66	ดี	2
6. ผู้บริหารมีวินัย ตรงต่อเวลา และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง	4.37	.66	ดี	4
7. ผู้บริหารมีทักษะการพูดสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร	4.38	.71	ดี	3
รวม	4.36	.68	ดี	

ตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจ ทั้งรายด้านและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีการยอมรับความผิดพลาดของบุคลากรในองค์กร และให้คำแนะนำที่ถูกต้องได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานความอดทน มุ่งมั่นเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในองค์กร และผู้บริหารมีทักษะการ

บุคคลสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีการยึดหลักความสุจริต เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการ (n=50)		รองผู้อำนวยการ (n=79)		หัวหน้างาน (n=82)		หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=72)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.41	.37	4.34	.35	4.42	.37	4.31	.37	ดี
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.46	.30	4.34	.33	4.37	.37	4.30	.34	ดี
3. ด้านจินตนาการ	4.37	.36	4.44	.37	4.38	.44	4.33	.40	ดี
4. ด้านความยืดหยุ่น	4.40	.35	4.34	.37	4.41	.37	4.33	.35	ดี
5. ด้านไว้วางใจ	4.37	.36	4.35	.29	4.42	.34	4.25	.34	ดี
รวม	4.40	.24	4.36	.23	4.40	.29	4.30	.26	ดี

ตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้

ผู้อำนวยการ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

รองผู้อำนวยการ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านจินตนาการ ด้านไว้วางใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

หัวหน้างาน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านไว้วางใจ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	.67	.22	1.61	.18
	ภายในกลุ่ม	279	38.74	.13		
	รวม	282	39.41			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3	.77	.26	2.22	.08
	ภายในกลุ่ม	279	32.56	.11		
	รวม	282	33.34			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.42	.14	.86	.46
	ภายในกลุ่ม	279	45.82	.16		
	รวม	282	46.25			

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
4. ด้านความยืดหยุ่น						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.37	.12	.97	.40
	ภายในกลุ่ม	279	36.15	.13		
	รวม	282	36.53			
5. ด้านไว้วางใจ						
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.11	.37	3.22	.02*
	ภายในกลุ่ม	279	32.20	.11		
	รวม	282	33.31			
โดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.44	.14	2.15	.09
	ภายในกลุ่ม	279	19.10	.06		
	รวม	282	19.55			

*p < .05

ตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านมี
ความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านไว้วางใจ ต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้
(Scheffe's method) ดังปรากฏในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 11 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง

ตำแหน่ง	\bar{X}	ตำแหน่ง			
		ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	หัวหน้า งาน	หัวหน้ากลุ่ม สาระการ เรียนรู้
	\bar{X}	4.37	4.35	4.42	4.25
ผู้อำนวยการ	4.37	-	-.02	.05	-.12
รองผู้อำนวยการ	4.35	.02	-	.07	-.10
หัวหน้างาน	4.42	-.05	-.07	-	-.17
หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้	4.25	.12	.10	.17	-

$p < .05$

ตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบความแตกต่าง 6 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ผู้อำนวยการ กับรองผู้อำนวยการ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจ มากกว่ารองผู้อำนวยการ

คู่ที่ 2 ผู้อำนวยการ กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจมากกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

คู่ที่ 3 รองผู้อำนวยการ กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรองผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจมากกว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

คู่มือที่ 4 หัวหน้างาน กับผู้อำนวยการแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจมากกว่า ผู้อำนวยการ

คู่มือที่ 5 หัวหน้างาน กับรองผู้อำนวยการแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจมากกว่า รองผู้อำนวยการ

คู่มือที่ 6 หัวหน้างาน กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจมากกว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						ระดับ
	น้อยกว่า 5 ปี (n=58)		5 – 10 ปี (n=155)		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป (n=70)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.38	.38	4.38	.36	4.34	.38	ดี
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.38	.36	4.36	.33	4.35	.34	ดี
3. ด้านจินตนาการ	4.41	.41	4.39	.37	4.33	.45	ดี
4. ด้านความยืดหยุ่น	4.40	.35	4.34	.36	4.38	.35	ดี
5. ด้านไว้วางใจ	4.41	.32	4.33	.35	4.34	.33	ดี
รวม	4.40	.28	4.36	.25	4.35	.25	ดี

ตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านไว้วางใจ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านไว้วางใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	.09	.04	.33	.71
	ภายในกลุ่ม	280	39.32	.14		
	รวม	282	39.41			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	.45	.22	.189	.82
	ภายในกลุ่ม	280	33.30	.11		
	รวม	282	33.34			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	.27	.13	.83	.43
	ภายในกลุ่ม	280	45.97	.16		
	รวม	282	46.25			
4. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2	.17	.08	.65	.51
	ภายในกลุ่ม	280	36.36	.13		
	รวม	282	36.53			
5. ด้านไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	.30	.15	1.27	.28
	ภายในกลุ่ม	280	33.01	.11		
	รวม	282	33.31			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.08	.04	.62	.53
	ภายในกลุ่ม	280	19.46	.07		
	รวม	282	19.55			

ตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ การทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา								ระดับ
	ขนาดเล็ก (n=62)		ขนาดกลาง (n=179)		ขนาดใหญ่ (n=35)		ขนาดใหญ่ พิเศษ (n=7)		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการทำงาน เป็นทีม	4.38	.34	4.36	.38	4.41	.34	4.40	.23	ดี
2. ด้านการมี วิสัยทัศน์	4.35	.34	4.36	.34	4.38	.35	4.35	.22	ดี
3. ด้านจินตนาการ	4.41	.42	4.36	.39	4.41	.35	4.31	.60	ดี
4. ด้านความยืดหยุ่น	4.32	.36	4.38	.35	4.38	.37	4.34	.37	ดี
5. ด้านไว้วางใจ	4.35	.33	4.35	.35	4.31	.31	4.36	.31	ดี
รวม	4.36	.26	4.36	.26	4.38	.26	4.35	.29	ดี

ตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาด สถานศึกษา ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านไว้วางใจ ตามลำดับ

สถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจินตนาการและด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านไว้วางใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	.07	.02	.17	.91
	ภายในกลุ่ม	279	39.34	.14		
	รวม	282	39.41			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3	.02	.00	.18	.98
	ภายในกลุ่ม	279	33.32	.11		
	รวม	282	33.34			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	.17	.05	.35	.78
	ภายในกลุ่ม	279	46.07	.16		
	รวม	282	46.25			

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
4. ด้านความยืดหยุ่น						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.14	.04	.36	.77
	ภายในกลุ่ม	279	36.39	.13		
	รวม	282	36.53			
5. ด้านไว้วางใจ						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.04	.01	.13	.93
	ภายในกลุ่ม	279	33.26	.11		
	รวม	282	33.31			
โดยรวม						
	ระหว่างกลุ่ม	3	.00	.00	.03	.99
	ภายในกลุ่ม	279	19.54	.07		
	รวม	282	19.55			

ตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาด สถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หาความถี่ของข้อมูล และจัดอันดับผลการตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน โดยวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มานำเสนอ และสรุปผลสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม 5 ประเด็น โดยได้สรุปผล ดังรายละเอียดตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ประเด็นคำถาม	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง โดยการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น และไอเดียใหม่ๆ ยอมรับความหลากหลาย ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเห็นคุณค่าในความคิดเห็นที่หลากหลาย และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และเมื่อทีมบรรลุเป้าหมาย ควรมีการชมเชย หรือมอบรางวัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีม</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน ฝึกรวมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมหรืออบรมที่เน้นการทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม สร้างโอกาสให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของสมาชิกทุกคน</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	<p style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1</p>
	<p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กร ให้สมาชิกทุกคนสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการฟัง การพูด การเขียน และการนำเสนอ และแก้ไขความขัดแย้ง ด้วยวิธีการจัดการกับความขัดแย้งภายในทีมอย่างสร้างสรรค์</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์จัด กิจกรรมกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming), การทำ Mind Map, หรือการเล่นเกมที่ต้องใช้ ความคิดสร้างสรรค์ ตั้งคำถามที่ท้าทาย กระตุ้นให้สมาชิกคิด นอกกรอบ และมองหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา เรียนรู้ จากความผิดพลาด มองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการ เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง สนับสนุนการทดลอง อนุญาตให้ สมาชิกได้ทดลองแนวคิดใหม่ๆ และเรียนรู้จากประสบการณ์ จริง</p>
<p>2. แนวทางในการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมี วิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา</p>	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ ศึกษา แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ติดตามข่าวสารและเทรนด์ต่าง ๆ ทั้งในวงการศึกษาและสังคมโดยทั่วไป เพื่อนำมาวิเคราะห์ และปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เข้าร่วมสัมมนาหรือเวิร์คช็อป เพื่อแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับผู้บริหารจาก โรงเรียนอื่น ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญด้าน การศึกษา ศึกษาผลงานวิจัย ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิสัยทัศน์</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	<p style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1</p>
	<p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจ ตั้งคำถามที่ท้าทาย สอบถามตัวเองอยู่เสมอว่า "เราจะทำอย่างไรให้สถานศึกษาของเราแตกต่างและโดดเด่นกว่าที่อื่น จินตนาการถึงอนาคต วาดภาพอนาคตที่ต้องการให้สถานศึกษาเป็นในอีก 5 หรือ 10 ปีข้างหน้า หาแรงบันดาลใจจากผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ศึกษาชีวประวัติและแนวคิดของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแบบอย่าง</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เครื่องมือในการวางแผน (SWOT Analysis) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนา Balanced Scorecard กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้</p>
<p>3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา</p>	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษาควร เปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ เดินทางศึกษาดูงาน ไปยังสถานที่ใหม่ๆ จะช่วยเปิดมุมมองและกระตุ้นให้เกิดไอเดียใหม่ๆ เข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย กิจกรรมทางสังคม จะช่วยให้ได้พบปะผู้คนที่มีความคิดแตกต่างและได้รับแรงบันดาลใจ อ่านหนังสือหลากหลายประเภท จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และจินตนาการ และเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จะช่วยให้สมองได้ทำงานในรูปแบบที่แตกต่างออกไป และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนการคิดเชิงสร้างสรรค์ ฝึกการระดมสมอง จัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อหาแนวคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาโครงการต่าง ๆ หมั่นจดบันทึกไอเดียที่ผุดขึ้นมาในหัวไม่ว่าจะเล็กน้อยเพียงใด ฝึกฝนการมอง</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	<p style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1</p>
	<p>โลกในมุมที่แตกต่าง พยายามมองปัญหาหรือสถานการณ์จากหลาย ๆ มุมมอง เพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขที่แปลกใหม่</p> <p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ จัดสรรพื้นที่สำหรับความคิดสร้างสรรค์ สร้างพื้นที่ที่เงียบสงบและมีแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้บริหารได้ใช้เวลาในการคิด และสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นและไอเดียใหม่ ๆ</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองหาแรงบันดาลใจจากภายนอก เช่น ศึกษาตัวอย่างของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาเป็นแบบอย่าง เยี่ยมชมสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อดูแนวทางการทำงานและนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง</p>
<p>4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น ของผู้บริหารสถานศึกษา</p>	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง สร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ขอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้ง เรียนรู้ที่จะขอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งและพิจารณาข้อดีข้อเสียของแต่ละแนวคิด</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ฝึกฝนการคิดเชิงวิพากษ์ พัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาจากหลายมุมมอง หาทางออกที่หลากหลายในการแก้ปัญหา</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	<p style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1</p>
	<p>ยึดหยุ่นในการตัดสินใจเรียนรู้ที่จะตัดสินใจอย่างรวดเร็วและยึดหยุ่นเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง</p> <p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการปรับตัว ติดตามข่าวสารและเทรนด์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน ปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีในการทำงานและในการเรียนการสอน</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความแข็งแกร่งทางอารมณ์ ฝึกการจัดการกับความเครียด เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียดและความกดดัน ดูแลสุขภาพกายและใจ ออกกำลังกายพักผ่อนให้เพียงพอ และกินอาหารที่มีประโยชน์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและกำลังใจ</p>
<p>5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา</p>	<p>1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความโปร่งใสในการทำงาน โดยสื่อสารอย่างเปิดเผย สื่อสารข้อมูลที่สำคัญให้บุคลากรได้รับทราบอย่างตรงไปตรงมาและทันท่วงที อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับ จัดประชุมเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเป็นธรรม คือการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถ ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถและพัฒนาตนเอง ให้รางวัลและการยอมรับบุคลากรที่ทำผลงานดี</p>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
	<p>3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในการทำงาน รักษาสัญญา ทำตามสิ่งที่ได้ให้คำมั่นสัญญาไว้ กล่าวที่จะยอมรับความผิดพลาดและพร้อมที่จะแก้ไข แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและของทีมงาน</p> <p>4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม แสดงความมุ่งมั่นในการทำงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจได้</p>

ตารางที่ 16 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความเห็น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 20 แนวทาง 1) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 แนวทาง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 4 แนวทาง 3) ด้านจินตนาการ จำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านความยืดหยุ่น จำนวน 4 แนวทาง และ 5) ด้านไว้วางใจ จำนวน 4 แนวทาง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจินตนาการ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านทำงานเป็นทีม และด้านความยืดหยุ่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการไว้วางใจ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านไว้วางใจ ต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Sheffe's method) พบความแตกต่าง 6 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ผู้อำนวยการ กับรองผู้อำนวยการ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจ มากกว่ารองผู้อำนวยการ

คู่ที่ 2 ผู้อำนวยการ กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจมากกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

คู่มือที่ 3 รองผู้อำนวยการ กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรองผู้อำนวยการมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจมากกว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

คู่มือที่ 4 หัวหน้างาน กับรองผู้อำนวยการ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจมากกว่า ผู้อำนวยการ

คู่มือที่ 5 หัวหน้างาน กับรองผู้อำนวยการ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจมากกว่า รองผู้อำนวยการ

คู่มือที่ 6 หัวหน้างาน กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านไว้วางใจมากกว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความเห็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 20 แนวทาง คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 แนวทาง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 4 แนวทาง 3) ด้านจินตนาการ จำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านความยืดหยุ่น จำนวน 4 แนวทาง และ 5) ด้านไว้วางใจ จำนวน 4 แนวทาง สรุปได้ว่าแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

3.1 ด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง โดยการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่

ปลอดภัยให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นและไอเดียใหม่ ๆ ยอมรับความหลากหลาย ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเห็นคุณค่าในความคิดเห็นที่หลากหลาย และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และเมื่อทีมบรรลุเป้าหมาย ควรมีการชมเชย หรือมอบรางวัล สร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน ฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมหรืออบรมที่เน้นการทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม สร้างโอกาสให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของสมาชิกทุกคน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กร ให้สมาชิกทุกคนสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการฟัง การพูด การเขียน และการนำเสนอ และแก้ไขความขัดแย้ง ด้วยวิธีการจัดการกับความขัดแย้งภายในทีมอย่างสร้างสรรค์ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์จัดกิจกรรมกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming), การทำ Mind Map, หรือการเล่นเกมที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ตั้งคำถามที่ท้าทาย กระตุ้นให้สมาชิกคิดนอกกรอบ และมองหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา เรียนรู้จากความผิดพลาด มองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง สนับสนุนการทดลอง อนุญาตให้สมาชิกได้ทดลองแนวคิดใหม่ๆ และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ติดตามข่าวสารและเทรนด์ต่าง ๆ ทั้งในวงการศึกษ และสังคม โดยทั่วไป เพื่อนำมาวิเคราะห์ และปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้าร่วมสัมมนาหรือเวิร์คช็อป เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารจากโรงเรียนอื่น ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ศึกษาผลงานวิจัย ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจ ตั้งคำถามที่ท้าทาย สอบถามตัวเองอยู่เสมอว่า "เราจะทำอย่างไรให้สถานศึกษาของเราแตกต่างและโดดเด่นกว่าที่อื่น จินตนาการถึงอนาคต วาดภาพอนาคตที่ต้องการให้สถานศึกษาเป็นในอีก 5 หรือ 10 ปีข้างหน้า หาแรงบันดาลใจจากผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ศึกษาชีวประวัติและแนวคิดของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแบบอย่าง 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เครื่องมือในการวางแผน(SWOT Analysis) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนา Balanced Scorecard กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้

3.3 ด้านจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควร เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ เดินทางศึกษาดูงานไปยังสถานที่ใหม่ ๆ จะช่วยเปิดมุมมองและกระตุ้นให้เกิด

ไอเดียใหม่ๆ เข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย กิจกรรมทางสังคม จะช่วยให้ได้พบปะผู้คนที่มีความคิดแตกต่างและได้รับแรงบันดาลใจ อ่านหนังสือหลากหลายประเภท จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และจินตนาการ และเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จะช่วยให้สามารถทำงานในรูปแบบที่แตกต่างออกไป และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนการคิดเชิงสร้างสรรค์ ฝึกการระดมสมอง จัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อหาแนวคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาโครงการต่างๆ หมั่นจดบันทึก ไอเดียที่ผุดขึ้นมาในหัวไม่ว่าจะเล็กน้อยเพียงใด ฝึกฝนการมองโลกในมุมที่แตกต่าง พยายามมองปัญหาหรือสถานการณ์จากหลาย ๆ มุมมอง เพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขที่แปลกใหม่ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ จัดสรรพื้นที่สำหรับความคิดสร้างสรรค์ สร้างพื้นที่ที่เงียบสงบและมีแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้บริหารได้ใช้เวลาในการคิดและสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ๆ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นและไอเดียใหม่ๆ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองหาแรงบันดาลใจจากภายนอก เช่น ศึกษาตัวอย่างของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาเป็นแบบอย่าง เยี่ยมชมสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อดูแนวทางการทำงานและนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง

3.4 ด้านความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง สร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้ง เรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งและพิจารณาข้อดีข้อเสียของแต่ละแนวคิด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ฝึกฝนการคิดเชิงวิพากษ์ พัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาจากหลายมุมมอง หาทางออกที่หลากหลาย ในการแก้ปัญหา ยืดหยุ่นในการตัดสินใจ เรียนรู้ที่จะตัดสินใจอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการปรับตัว ติดตามข่าวสารและเทรนด์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน ปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีในการทำงานและในการเรียนการสอน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความแข็งแรงทางอารมณ์ ฝึกการจัดการกับความเครียด เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียดและความกดดัน ดูแลสุขภาพกายและใจ ออกกำลังกาย พักผ่อนให้เพียงพอ และกินอาหารที่มีประโยชน์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและกำลังใจ

3.5 ด้านการไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความโปร่งใสในการทำงานโดยสื่อสารอย่างเปิดเผย สื่อสารข้อมูลที่สำคัญให้บุคลากรได้รับทราบอย่างตรงไปตรงมา

และทันท่วงที อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเป็นธรรม คือการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถ ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถและพัฒนาตนเอง ให้รางวัลและการยอมรับบุคลากรที่ทำผลงานดี 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในการทำงาน รักษาสัญญา ทำตามสิ่งที่ได้ให้คำมั่นสัญญาไว้ กล่าวที่จะยอมรับความผิดพลาดและพร้อมที่จะแก้ไข แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและของทีมงาน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม แสดงความมุ่งมั่นในการทำงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจได้

อภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจินตนาการ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านทำงานเป็นทีม และด้านความยืดหยุ่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการไว้วางใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำเป็นบุคคลที่ถือว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกขององค์กร เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เกิดความร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทรง นันทศิริ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัตญา พรหมสมปาน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านไว้วางใจ ต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งของผู้บริหารมีผลต่อความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามของขอบเขตบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระภัทร พิมพ์คำ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ การในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุศรา ปุณริบูรณ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มักจะให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มของบุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรได้นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยประสบการณ์การทำงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยล้วนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับบริบทและภาระงานของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์งามบ้านฝื่อ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษาปัจจัยหนึ่งนี้อาจส่งผลกระทบต่อผลการแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมักมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนและทดลองแนวคิดใหม่ๆ ได้ง่ายกว่า เนื่องจากมีโครงสร้างที่เรียบง่ายและกระบวนการตัดสินใจที่รวดเร็ว แต่ขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ก็สามารถพัฒนาการบริหารเชิงสร้างสรรค์ได้เนื่องจากมีทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ที่ความพร้อมมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณี กลืนเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม ตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามความเห็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 20

แนวทาง คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 แนวทาง 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 4 แนวทาง 3) ด้านจินตนาการ จำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านความยืดหยุ่น จำนวน 4 แนวทาง และ 5) ด้านไว้วางใจ จำนวน 4 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบและแนวทางที่หลากหลายขึ้นอยู่กับสถานบริบทและความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยกานต์ เลขานุกิจ ธนวิทนทองแพง และประยูร อิ่มสวาสด (2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 10 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) สติปัญญา 3) ทักษะคิดเชิงบวก 4) จินตนาการ 5) ความยืดหยุ่น 6) การเป็นผู้นำคิดค้นงานใหม่ 7) การทำงานเป็นทีม 8) บุคลิกภาพ 9) การมีปฏิสัมพันธ์ 10) ความฉลาดทางอารมณ์ และจากการตรวจสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพรดีวี เจ๊ะบ่าว (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 1) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องสานต่อวิสัยทัศน์ที่สามารถนำองค์กรไปถึงเป้าหมาย และการบริหารด้วยวิสัยทัศน์ต้องดำเนินการไปตามแผนที่กำหนดไว้และมีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ 2) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นในการสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกับบริบทและในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่และทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการปรับนโยบายการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารเป็นผู้มีคามคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้มองการณ์ไกล มีแนวคิดใหม่ ๆ และต้องมีการขับเคลื่อนเป็นผู้นำที่ดี 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยการเอาใจใส่ความต้องการของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม ยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ มอบหมายงานแก่ครูและบุคลากรให้รับผิดชอบงานอย่างทั่วถึง 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้งานเกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้สามารถร่วมมือกัน

ทำงานอย่างเป็นทีม ก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและจากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้

3.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 แนวทาง ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง โดยการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นและไอเดียใหม่ๆ ยอมรับความหลากหลาย ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล และเห็นคุณค่าในความคิดเห็นที่หลากหลาย และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และเมื่อทีมบรรลุเป้าหมายควรมีการชมเชย หรือมอบรางวัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีม
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน ฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมหรืออบรมที่เน้นการทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม สร้างโอกาสให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของสมาชิกทุกคน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กร ให้สมาชิกทุกคนสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการฟัง การพูด การเขียน และการนำเสนอ และแก้ไขความขัดแย้ง ด้วยวิธีการจัดการกับความขัดแย้งภายในทีมอย่างสร้างสรรค์
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์จัดกิจกรรมกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming), การทำ Mind Map, หรือการเล่นเกมที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ตั้งคำถามที่ท้าทาย กระตุ้นให้สมาชิกคิดนอกกรอบ และมองหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เรียนรู้จากความผิดพลาด มองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง สนับสนุนการทดลอง อนุญาตให้สมาชิกได้ทดลองแนวคิดใหม่ ๆ และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างจิตสำนึกในองค์การสร้าง ความตระหนัก ความรับผิดชอบร่วมกันต่อประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษาจัดตั้งเครือข่ายการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ โดยกำกับ ติดตามอย่างใกล้ชิด และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสเป็นผู้นำตามความเหมาะสมอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ดิดวงพันธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมี

ความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีมและสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา ชานานัน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถ ดำเนินการได้โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 4 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ติดตาม ข่าวสารและเทรนด์ต่าง ๆ ทั้งในวงการศึกษาระดับสูงและสังคมโดยทั่วไป เพื่อนำมาวิเคราะห์ และปรับใช้ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เข้าร่วมสัมมนาหรือเวิร์คช็อป เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารจากโรงเรียนอื่น ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ศึกษาผลงานวิจัย ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิสัยทัศน์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจ ตั้งคำถามที่ท้าทาย สอบถามตัวเองอยู่เสมอว่า "เราจะทำอย่างไรให้สถานศึกษาของเราแตกต่างและโดดเด่นกว่าที่อื่น จินตนาการถึงอนาคต วาดภาพอนาคตที่ต้องการให้สถานศึกษาเป็นในอีก 5 หรือ 10 ปีข้างหน้า หาแรงบันดาลใจจากผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ศึกษาชีวประวัติและแนวคิดของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแบบอย่าง 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เครื่องมือในการ วางแผน(SWOT Analysis) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อ กำหนดทิศทางในการพัฒนา Balanced Scorecard กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดผลสำเร็จของ วิสัยทัศน์ จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาโดย สร้างความคาดหวังระดับสูง มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษาได้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงและผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดภาพ ความสำเร็จของสถานศึกษาที่ทันสมัยรองรับความต้องการของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชนน นุรักษ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัย

พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ปรากฏผล ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองการณ์ไกล ใจกว้าง รู้จักการมองภาพในอนาคตเห็นถึงโอกาสในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระภัทร พิมพ์คำ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการค้นคว้า พิจารณา ไตร่ตรองตามหลักวิชาการ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ และมีความสามารถในการบูรณาการที่หลากหลาย ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีบทบาทในการประสานงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในระยะยาว และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา

3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านจินตนาการ มี 4 แนวทาง ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควร เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ เดินทางศึกษาดูงานไปยังสถานที่ใหม่ ๆ จะช่วยเปิดมุมมองและกระตุ้นให้เกิดไอเดียใหม่ ๆ เข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย กิจกรรมทางสังคม จะช่วยให้ได้พบปะผู้คนที่มีความคิดแตกต่างและได้รับแรงบันดาลใจ อ่านหนังสือหลากหลายประเภท จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และจินตนาการ และเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จะช่วยให้สามารถทำงานในรูปแบบที่แตกต่างออกไป และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนการคิดเชิงสร้างสรรค์ ฝึกการระดมสมอง จัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อหาแนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาโครงการต่าง ๆ หมั่นจดบันทึก ไอเดียที่ผุดขึ้นมาในหัวไม่ว่าจะเล็กน้อยเพียงใด ฝึกฝนการมองโลกในมุมที่แตกต่าง พยายามมองปัญหาหรือสถานการณ์จากหลายๆ มุมมอง เพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขที่แปลกใหม่
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ จัดสรรพื้นที่สำหรับความคิดสร้างสรรค์ สร้างพื้นที่ที่เงียบสงบและมีแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้บริหารได้ใช้เวลาในการคิด และสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ ๆ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นและไอเดียใหม่ ๆ
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองหาแรงบันดาลใจจากภายนอก เช่น ศึกษาดูตัวอย่างของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

เพื่อนำมาเป็นแบบอย่าง เชื่อมชมสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อดูแนวทางการทำงานและนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีจินตนาการที่ดี จะสามารถมองเห็นการบริหารที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ การมีความคิดสร้างสรรค์จะกระตุ้นให้ครูและบุคลากรดำเนินการร่วมกัน ไปสู่จุดที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างเป็นรูปธรรมให้สำเร็จซึ่งประเด็นที่มีความสำคัญมาก ได้แก่ผู้บริหารเป็นผู้นำในการกระตุ้น และสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์โดยผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม และมองเห็นแนวโน้มสมรรถนะของครู และผู้เรียนที่ควรมีในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณษา เพ็ญศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 19 แนวทาง คือ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ 5 แนวทาง ด้านการมีความยืดหยุ่น 4 แนวทาง ด้านการมีจินตนาการ 5 แนวทาง และด้านการมีวิสัยทัศน์ 5 แนวทาง สรุปผล: ผลการวิจัยแสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีระดับความพึงประสงค์สูง ความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับ 4.17 - 3.40 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้รับการประเมินว่าเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด ด้วย 19 แนวทางทั้งหมด รวมถึงความไว้วางใจ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ โสภักดี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 46 แนวทาง ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มี 9 แนวทาง 2) การมีจินตนาการ มี 9 แนวทาง 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ มี 12 แนวทาง 4) การมีความยืดหยุ่น มี 10 แนวทาง และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 6 แนวทาง ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น มี 4 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจรับความคิดเห็นที่แตกต่างสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสร้าง

สภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้ง เรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งและพิจารณาข้อดีข้อเสียของแต่ละแนวคิด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ฝึกฝนการคิดเชิงวิพากษ์ พัฒนาทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาจากหลายมุมมอง หาทางออกที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ยืดหยุ่นในการตัดสินใจเรียนรู้ที่จะตัดสินใจอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการปรับตัว ติดตามข่าวสารและเทรนด์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน ปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีในการทำงานและในการเรียนการสอน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความแข็งแกร่งทางอารมณ์ ฝึกการจัดการกับความเครียด เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียดและความกดดัน ดูแลสุขภาพกายและใจ ออกกำลังกาย พักผ่อนให้เพียงพอ และกินอาหารที่มีประโยชน์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและกำลังใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการปรับเปลี่ยนในปัจจุบันผู้บริหารที่มีการใช้คำสั่ง และการกำกับ ควบคุมเพียงอย่างเดียวไม่เหมาะที่จะนำมาใช้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้อีกต่อไป เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม และเทคโนโลยีผู้บริหารในปัจจุบันที่มีความยืดหยุ่นสูงจะสามารถเปิดกว้างเพื่อรองรับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นได้ดีต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงรู้จักลดข้อจำกัดของตนและองค์กรให้น้อยลงจะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ซึ่งประเด็นที่มีความสำคัญมาก คือ มีความสามารถในการปรับแผนนโยบาย เป้าหมาย พันธกิจให้ตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงได้ทันและมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงทีเหมาะสมกับสถานการณ์และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง นอกกรอบเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขเมื่อสถานการณ์มีความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิษา เพ็ญศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 19 แนวทาง คือ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ 5 แนวทาง ด้านการมีความยืดหยุ่น 4 แนวทาง ด้านการมีจินตนาการ 5 แนวทาง และด้านการมี

วิสัยทัศน์ 5 แนวทาง สรุปผล: ผลการวิจัยแสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีระดับความพึงประสงค์สูง ความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับ 4.17 - 3.40 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้รับการประเมินว่าเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด ด้วย 19 แนวทางทั้งหมด รวมถึงความไว้วางใจ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ดิควงพันธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม

3.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการไว้วางใจ มี 4 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความโปร่งใสในการทำงาน โดยสื่อสารอย่างเปิดเผย สื่อสารข้อมูลที่สำคัญให้บุคลากรได้รับทราบอย่างตรงไปตรงมาและทันท่วงที อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับ จัดประชุมเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเป็นธรรม คือการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถ ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถและพัฒนาตนเอง ให้รางวัลและการยอมรับบุคลากรที่ทำผลงานดี 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในการทำงาน รักษาสัญญา ทำตามสิ่งที่ได้ให้คำมั่นสัญญาไว้ กล่าวที่จะยอมรับความผิดพลาดและพร้อมที่จะแก้ไข แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและของทีมงาน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม แสดงความมุ่งมั่นในการทำงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา ความไว้วางใจที่ผู้บริหารได้รับจากครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง จะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานและการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีความสำคัญมาก คือ ความโปร่งใส ผู้บริหารต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน ความเป็นธรรม ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อทุกคน

อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติความสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องรักษาคำมั่นสัญญาและปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ประกาศไว้ การสื่อสารที่ดี ผู้บริหารต้องสื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาธิปดิ์ ทัพ ไทย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลาทกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 7 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ที่เข้ากับบริบทของโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลาทกินแบ่งรัฐบาล อุปถัมภ์) คือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การวางใจ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความโปร่งใสในการทำงาน ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารต้องรักษาคำมั่นสัญญา รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกระดับ
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจรับความคิดเห็นที่

แตกต่างสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่นในการตัดสินใจเรียนรู้ที่จะตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และ ยืดหยุ่นเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการทำงาน ร่วมกัน ฝึกอบรวมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กร ให้สมาชิกทุกคนสื่อสารกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง กำหนดทิศทางในการพัฒนา กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญในการวัดผล สำเร็จของวิสัยทัศน์ จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควร เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ เปิดมุมมองและกระตุ้นให้เกิดไอเดียใหม่ ๆ ฝึกฝนการคิดเชิงสร้างสรรค์มองหาหรือสถานการณ์ จากหลายๆ มุมมอง เพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขที่แปลกใหม่

6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน 20 แนวทาง ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น หรือผู้นำองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีการปรับเปลี่ยน ตามบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลในการ บริหารงานส



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

สำเนาบันทึกข้อความถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

สำเนา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๐๓๑

วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวชลธิชา สุขสำราญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๐๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ดร.ภคณัฏฐ์ จันทนารานนท์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตินได้ส่งเค้าโครงการเล่มงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตินิตินตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๑-๓๖๑๙๕๓๙ หรือที่ E-mail: 65920309@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

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

สำเนา



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๐๓๕

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

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบางละมุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวชลธิชา สุขสำราญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๕๒๐๓๐๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครงการ
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ดร.ภคณัฐ จันทนวนานนท์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตได้ส่งคำโครงการ
เล่มงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๓๖๑๙๕๓๙ หรือที่ E-mail: 65920309@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภัส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

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

สำเนา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๐๓๒

วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์ (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวชลธิชา สุขสำราญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๐๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ดร.ภคณัฏฐ์ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตินัดส่งเค้าโครงการเล่มงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๑-๓๖๑๙๕๓๙ หรือที่ E-mail: 65920309@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

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



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่องานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และด้านไว้วางใจ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

4. ขอความกรุณาตอบคำถามด้วยความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และจะไม่มีผลกระทบต่อท่านให้เกิดความเสียหายแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณานำส่ง นางสาวชลธิชา สุขสำราญ โรงเรียนอนุบาลชลบุรี ถนนวชิรปราการ ตำบลบางปลาสร้อย อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000 (โดยใส่ซองที่ผู้วิจัยได้คิดแถมป้มาพร้อมนี้แล้ว)

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

ชลธิชา สุขสำราญ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์ 081-3619539

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง
 - () ผู้อำนวยการ
 - () รองผู้อำนวยการ
 - () หัวหน้างาน
 - () หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () 5 – 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
3. ขนาดของสถานศึกษา
 - () ขนาดเล็ก
 - () ขนาดกลาง
 - () ขนาดใหญ่
 - () ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าสถานศึกษาของท่านได้ดำเนินการตามรายการต่างๆ ที่ระบุในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.ด้านการทำงานเป็นทีม						
1.1	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงาน					
1.2	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน					
1.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน					
1.4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม					
1.5	ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
2.ด้านการมีวิสัยทัศน์						
2.1	ผู้บริหารวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา					
2.2	ผู้บริหารมีการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) โดยที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
2.3	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์					
2.4	ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์					
2.5	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
2.6	ผู้บริหารมีการมองภาพรวมและทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
3.ด้านจินตนาการ						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านจินตนาการ (ต่อ)						
3.1	ผู้บริหารสามารถในการคาดคะเนความเป็นไปได้ได้อย่างถูกต้องแม่นยำหรือใกล้เคียง โดยใช้ข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผล					
3.2	ผู้บริหารสามารถคาดคะเนปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าจากการดำเนินการ และวางแผนแก้ไขปัญหานั้น อย่างเป็นรูปธรรม					
3.3	ผู้บริหารสามารถมองเห็นปัญหา หรือแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็น หรือคาดไม่ถึง โดยมีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์					
3.4	ผู้บริหารสามารถในการมองเห็นภาพความสำเร็จของสถานศึกษาได้ อย่างเป็นรูปธรรม					
3.5	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ เพื่อตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถทำสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นได้จริง					
4.ด้านความยืดหยุ่น						
4.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์					
4.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน					
4.3	ผู้บริหารยอมรับความสามารถของคนอื่น					
4.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์					
4.5	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นอย่างเต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง					
4.6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนากระบวนการคิดที่แปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน					
4.7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย					
5.ด้านไว้วางใจ						
5.1	ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับบุคลากรด้วยการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม					
5.2	ผู้บริหารมีความเมตตา เป็นกลาง ซื่อสัตย์ และมีความมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร					
5.3	ผู้บริหารมีการยอมรับความผิดพลาดของบุคลากรในองค์กร และให้คำแนะนำที่ถูกต้องได้อย่างเหมาะสม					

5.4	ผู้บริหารมีการยึดหลักความสุจริต เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน					
ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.5	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานความอดทน มุ่งมั่นเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในองค์กร					
5.6	ผู้บริหารมีวินัย ตรงต่อเวลา และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง					
5.7	ผู้บริหารมีทักษะการพูดสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร					

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่องานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และด้านไว้วางใจ

3. ขอความกรุณาตอบคำถามด้วยความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และจะไม่มีผลกระทบต่อท่านให้เกิดความเสียหายแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้

ชลธิชา สุขสำราญ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์ 081-3619539

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตำแหน่ง

- () ผู้อำนวยการ.....
- () รองผู้อำนวยการ.....
- () ศึกษานิเทศน์.....
- () อาจารย์.....

ตอนที่ 2 คำชี้แจง โปรดนำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในที่ว่างข้างล่างนี้

1.ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3.ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4.ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

5.ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการไว้วางใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่/...../.....



ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
 (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของ
 แบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อคำถามสำหรับการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
1.1 ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกัน แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงาน ร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)						
2.1 ผู้บริหารวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบท สถานศึกษาร่วมกับบุคลากรเพื่อกำหนดภาพแห่ง ความสำเร็จในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารมีการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) โดยที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความถามสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการ ยอมรับในวิสัยทัศน์						
2.4 ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าว จูง ใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับ และเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารมีการมองภาพรวมและทำให้ผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. จินตนาการ (Imagination)						
3.1) ผู้บริหารสามารถในการคาดคะเนความ เป็นไปได้อย่างถูกต้องแม่นยำหรือใกล้เคียง โดย ใช้ข้อมูลที่เป็นเหตุเป็นผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารสามารถคาดคะเนปัญหาที่จะเกิดขึ้น ล่วงหน้าจากการดำเนินการ และวางแผนแก้ไข ปัญหานั้น อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.3) ผู้บริหารสามารถมองเห็นปัญหา หรือ แนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็น หรือคาดไม่ถึง โดยมีแนวทางในการแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารสามารถในการมองเห็นภาพ ความสำเร็จของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่ คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่ เพื่อตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถทำสิ่งใหม่ให้ เกิดขึ้นได้จริง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ความยืดหยุ่น (Flexibility)						

ข้อความสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวทุก สถานการณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารยอมรับความสามารถของคนอื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากผู้อื่นอย่างเต็มใจที่จะเรียนรู้และ ยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.6 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนา กระบวนการคิดที่แปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่าง หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ความไว้วางใจ Trust						
5.1 ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับ บุคลากรด้วยการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารมีความเมตตา เป็นกลาง ซื่อสัตย์ และมีความมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารมีการยอมรับความผิดพลาดของ บุคลากรในองค์กร และให้คำแนะนำที่ถูกต้องได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารมีการยึดหลักความสุจริต เพื่อให้เกิด ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.5 ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานความอดทน มุ่งมั่น เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.6 ผู้บริหารมีวินัย ตรงต่อเวลา และปฏิบัติงาน อย่างเต็มกำลัง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.7 ผู้บริหารมีทักษะการพูดสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์
(Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของ
แบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อคำถามสำหรับการหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ของ ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ ของผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น ของผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ด้านการไว้วางใจ ของผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

สำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนา

ที่ IRB4-187/2567



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU139/2567

โครงการวิจัยเรื่อง : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวชลธิชา สุขสำราญ

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : อาจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวงษ์ตระกูล
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 4 วันที่ 21 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 11 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน เมษายน พ.ศ. 2567
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน เมษายน พ.ศ. 2567
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 11 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 30 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

วันที่หมดอายุ : วันที่ 30 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568

สำเนา

ลงนาม นางสาวทิมลพรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวทิมลพรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

****หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง ****



สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของกรวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัยอย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทันทีที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีการปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือข้อ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย



ภาคผนวก ง

สำเนาหนังสือราชการขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

สำเนาหนังสือราชการขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

สำเนابันทึกรวบรวมขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

สำเนา



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๘๕๗

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

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชลธิชา สุขสำราญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๐๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม เป็น
ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอบุคลากรในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัดของท่าน ดังนี้

๑. นางธัชชญา ประจันตะเสน ผู้อำนวยการกลุ่มการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. นางกอบกุล ทองนาค ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๓๖๑๘๕๓๙ หรือที่ E-mail: 65920309@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัทนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

อีเมล grd.buu@go.buu.ac.th

สำเนาเรียน นางธัชชญา ประจันตะเสน และนางกอบกุล ทองนาค

สำเนา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
 ที่ อว ๘๑๓๗/๑๘๔๗ วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
 เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ด้วย นางสาวชลธิชา สุขสำราญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๐๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม เป็นประธาน กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอบุคลากรในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัดของท่าน ดังนี้

๑. ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
๒. ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา

ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๑-๓๖๑๔๕๓๙ หรือที่ E-mail: 65920309@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

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

สำเนา



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๘๕๕

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

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวชลธิชา สุขสำราญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๓๐๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการ
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัญญ์ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม เป็น
ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร หัวหน้างาน หัวหน้าสาระ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓ จำนวน ๕๐ คน ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ
นิสิตดังรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๓๖๑๙๕๓๙ หรือที่ E-mail: 65920309@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

อีเมล grd.buu@go.buu.ac.th

สำเนา



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๘๕๕

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

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณูปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชลธิชา สุขสำราญ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๕๒๐๓๐๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทวรรณานนท์ สมพงษ์ธรรม เป็น
ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยจากท่านโดยการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗
ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๓๖๑๕๕๓๙ หรือที่ E-mail:
65920309@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

อีเมล grd.buu@go.buu.ac.th

สำเนา



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๘๕๕

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

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวชลธิชา สุขสำราญ รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๙๒๐๓๐๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน
นิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภคณัฐ จันทนวรรณท์ สมพงษ์ธรรม เป็น
ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยจากท่านโดยการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗
ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๓๖๑๕๕๓๙ หรือที่ E-mail:
65920309@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑนา รังสิโยภัส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภัส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

อีเมล grd.buu@go.buu.ac.th

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชีรสาส์น พับลิชเชอร์ จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกษณี กิจนุเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คุณาอุติ สิงห์ทอง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (23 สิงหาคม 2561). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. เดลินิวส์. น. 23.
- จินตนา ดิดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา Mukdahan*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรัตญา พรหมสมปาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,

สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จิราพร สามัญ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*, วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราภรณ์ ลอยขจร และสมกุล ถาวรกิจ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประจักษ์รัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจักษ์วิทยาระยอง เขต 2*. *วารสารวิชาการสิรินธรปริทรรศน์*, 23(2), 172-185.

จิราวรรณ อินเกิด. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย นเรศวร.

จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาล สามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร*, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจษฎา ชวาน่าน. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา.

ซอพี ราชะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ชูไธรี มะลิเป็ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการ พัฒนาระบบการเรียนรู้อิงสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจักษ์วิทยาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฐกิตต์ บุญเก่ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูใน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต,

สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณิชากา ธพิพัฒน์. (2559). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

ชนาภรณ์ นิลพันชนันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ชนิด รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

ธรรมกรณ์ พะเอม. (2556). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นพพร โอภาชาติ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บงกช วิจบ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ประสาน หอมพุด และทิพวรรณ หอมพุด. (2540). การบริหารงานบุคคล. พิสิกส์ เซ็นเตอร์.
- ปิยะดา มณีกาญจน์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 16(3), 73-87.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจังหวัดปทุมธานี. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิมมาพร มงคลแดง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พีระภัทร พิมพ์คำ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. 10 (40), 91-101.
- แพรวลิตา ภูมิภาส. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร, งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มาลัยรัตน์เพ็ง ประสิทธิ์พงษ์ และวสันต์ชัย กากแก้ว. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(1), 1049-1061.
- ยุพา จันทวงศ์. (2559). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. นำศิลป์โฆษณา.

รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการที่ศูนย์ด้าน การเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรพจน์ นิลจุ. (2554). ภาวะผู้นำ. อิน เฮาส์ โนว์เลจ.

วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล. (2555). ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะ วัฒนธรรมองค์กร ขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรรณิษา เพ็ญสร. (2566). ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด มหาสารคาม. วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ. 3 (6), 947-964.

วินา สุทธิโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง , 7(2), 99 – 114.

วัชรินทร์ โสภักดี. (2567). ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วารสาร สถาบันวิจัยพินิตธรรม. 11 (1), 47-61.

ศิริรัตน์ ตรีเหรา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปกับการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด, งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพรดีว์ เจ๊ะบ่าว. (2567). ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย. 8(3), 1575-1590

สไบแพร สัพโพ (2562), การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราช

ภักุสกลนคร.

สมทรง นัทธีศรี. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ดอกหญ้า.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

สุกัญญา สายลวด. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุชามนต์ เข้มเจริญกิจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). *การบริหารสถานศึกษาสู่คุณภาพการศึกษายุคใหม่*. แอนนา.

สุพล วังสินธ์. (2545). *การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้*. วารสารประกันคุณภาพ, 5(กรกฎาคม), 12-14

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2561). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ซึ่งประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุริรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.

หทัยกานต์ เลขานุกิจ ธนวิน ทองแพง และประยูร อิ่มสวาสด. (2563). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารรัชต์ภาคย์, 14(37), 29-44.

อภิชาติ ครอบงม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อมรรัตน์ นามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรรณพ พงษ์วาท. (2540). ผู้บริหารการศึกษากับพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ คณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยะเวลา และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อิปตีชาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อัมรินทร์ พานัด. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อัยริน สมาเอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อิปตีชาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Ash, R. C., & Persall, J. M. (2007). *The school principal as chief learning officer: Seven
exemplary schools*. In D. Bonner (Ed.), *Leading knowledge management and learning:
Seventeen case studies from the real world of training* Alexandria, VA: American Society
for Training and Development. pp. 205-220.

Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A*

- Guide for Human Recourse Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Good, C.V. (1959). *Dictionary of Education*. McGraw-Hill.
- Guilford, J. P. (1980). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. McGraw-Hill.
- Hersey, P. and Blanchard, K. (1993). *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, New Jersey : A Simon & Schmaste.
- Zhang, Q., Cox, M., Liang, Z., Brinkmann, F., Cardenas, P. A., Duff, R., ... & Chung, K. F. (2016). *Airway microbiota in severe asthma and relationship to asthma severity and phenotypes*. *PloS one*, 11(4), e0152724.
- Sergiovanni, Thomas J; & Strarat Robert J. (1983). *Supervision Human Perspective*. 3rd ed. McGraw-Hill.
- Stoll, L. &Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63-76.
- Wiles, K. (1955). *Supervision for Better School*. Englewood Cliffs. Prentice-Hall.
- Yukl, A.G. (2006). *Leadership in Organization*. Prentice – Hall International. Zohair H. Al-Zoubi, Hytham M. Bany Issa and Fawwaz Y. Musallam, (2023)
- Guilford, J. P. (1959). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. McGraw-Hill.
- Sergiovanni, Thomas J; & Strarat Robert J. (1983). *Supervision Human Perspective*. 3rd ed. McGraw-Hill.
- Stoll, L. &Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63-76.
- Wiles, K. (1955). *Supervision for Better School*. Englewood Cliffs. Prentice-Hall.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals*. Quorum Books.
- McGregor, D. (1960) *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill Book Co.
- .



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวชลธิชา สุขสำราญ
วัน เดือน ปี เกิด	19 พฤษภาคม พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	54/32 หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านปึก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการ ทำงาน	พ.ศ. 2562 - 2566 ครู โรงเรียนวัดสุทธาวาส พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน ครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558 เกียรตินิยมอันดับ 1 ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต (ศป.บ.) สาขาวิชาดนตรีและการแสดง คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2567 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
รางวัลหรือทุนการศึกษา	-