ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

Creative Leadership of School Administrators under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office

ศศิกาญจน์ โกสิยารักษ์[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Sasikarn.kosi@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Songyos.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 281 คน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) หลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.833 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.145) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.210) รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.200) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความไว้วางใจ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.195) ตามลำดับ 2. ครูที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ .01 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ครูมีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีทั้งหมด 4 ด้าน 4 แนวทาง

คำหลัก: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) examine the creative leadership of school administrators; (2) compare the creative leadership of school administrators; and (3) investigate guidelines for promoting the creative leadership of school administrators. The sample consisted of 281 teachers from schools under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table (1970), and the participants were selected through stratified random sampling, with schools as the sampling units, followed by simple random sampling using the lottery method. The research instruments included a five-point rating scale questionnaire. This questionnaire demonstrated strong content validity, with the Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging between 0.80 and 1.00. The reliability of the instrument was also high, yielding a coefficient of 0.833 and a semi-structured interview form. Data were analyzed using a statistical software package. The statistical methods employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1. The overall level of creative leadership of school administrators under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office was rated at a high level. ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.145) When considered by dimension, flexibility received the highest mean score ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.210, followed by imagination ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.200), while trust obtained the lowest mean score ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.195); however, all dimensions were still evaluated at a high level. 2. Teachers with different genders demonstrated significantly different perceptions of administrators’ creative leadership at the .01 level. In contrast, no significant differences were found in overall perceptions based on teachers’ educational level or school size. 3. The guidelines for

developing the creative leadership of school administrators under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office consisted of four dimensions, with four corresponding development approaches.

Keywords: Leadership, Creative Leadership, Administrators.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและประยุกต์ใช้ทฤษฎี หลักการทางการบริหาร เพื่อนำมาบริหารจัดการสถานศึกษาและขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ก่อให้เกิดคุณภาพและได้รับความพึงพอใจในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) การมีผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เข้ามากระทบต่อองค์กรได้ และในการแก้ไขปัญหาต้องอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่ต้องรับผิดชอบต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีของโรงเรียนและนำพาองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จ (ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ในฐานะเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบายและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือมีทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี และเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีบทบาทที่สำคัญ คือ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้นำที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการบริหารจัดการเชิงรุก ยึดหลักการมีส่วนร่วมปรับองค์กรให้เป็นองค์การขนาดเล็กและมีโครงสร้างแนวราบ และเสริมสร้างการมีหุ้นส่วนทางการศึกษาดังนั้นผู้นำองค์กรยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี การปฏิบัติและประสบการณ์ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) รวมไปถึงความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา เพราะในปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ต้องมีความสามารถในการคิด การตัดสินใจ และคำนึงถึงผลที่ตามมาว่าสถานศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด จึงจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ (เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ 2562, น.46) ที่กล่าวว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรอบรู้นำความคิดใหม่ ๆ มาใช้การแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การร่วมมือ กันปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้หากมีปัจจัยที่เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นปัจจัยโดยตรง หรือปัจจัยทางอ้อมที่มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทักษะการคิดและทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การเข้าใจในความหลากหลายเชิงจิตวิทยาโดยการนำบุคคลอื่นด้วยวิธีที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศสำหรับความความคิดที่สร้างสรรค์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กำหนดไว้ 3 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น และ 3) วิสัยทัศน์ (จักรกฤษณ์ โพดาพล, 2556, 7) โดยที่เรียงลำดับตัวแปรองค์ประกอบจาก นามธรรมสู่รูปธรรม จินตนาการเกิดจากส่วนผสมของแรงบันดาลใจ ความเชื่อ ความ ศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ความยืดหยุ่น เกิดจากความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา และวิสัยทัศน์ เกิดจากการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียดรอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย ทุกยุค ทุกสมัย จะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ผู้นำแสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงาม มีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เรียกได้ว่ามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ปัจจุบันนักวิชาการศึกษาและทุก ๆ คนต่างก็ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงได้พยายามศึกษาค้นคว้า ตั้งสมมติฐาน อธิบาย ตลอดจนวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับบริบทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยได้เสนอแนวคิดและคำนิยามภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ไว้หลากหลายทั้งในลักษณะที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน (Stoll & Temperley, 2009)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้ดำเนินโครงการ ตามนโยบายเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 เป้าประสงค์ ดังนี้ 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทุกด้านให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ บริหารจัดการโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนได้มีโอกาสรับการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา และส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในระบบประกันคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา, 2567, ออนไลน์) ซึ่งจะเห็นว่าการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับเป็นสำคัญ การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือกุญแจสำคัญของการปฏิรูปและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างมีทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีทักษะการบริหารงานที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำที่มีความโดดเด่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาในด้านความเชื่อมั่นในตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง การบริหารงาน และการบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (พระมหาอำพล ชัยสารี, 2565, บทคัดย่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาฉะเชิงเทรามีนโยบายที่มากมาย ที่ให้สถานศึกษาได้พัฒนาขับเคลื่อนไปข้างหน้า ซึ่งเป็นเรื่องที่น่ายินดีอย่างยิ่งที่ในอนาคตจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาวิวัฒน์ แต่อย่างไรก็ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ตามศักยภาพและความเหมาะสมของบริบทสถานศึกษานั้น ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารที่คำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

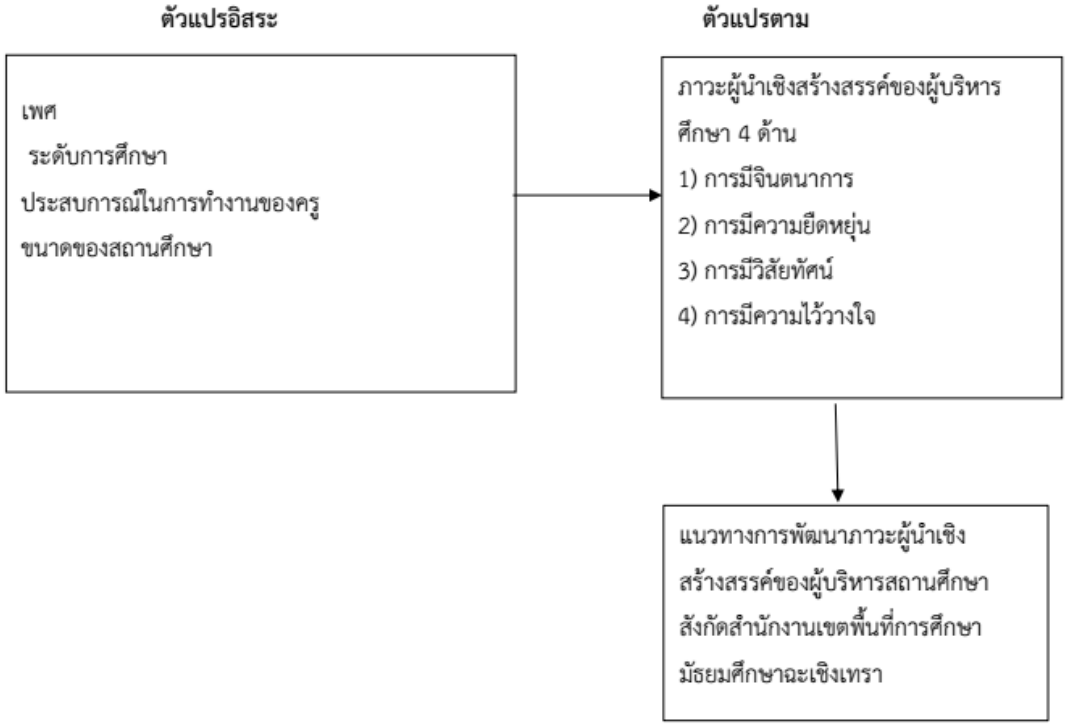
ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากเอกสารและงานวิจัยที่ตามแนวคิดของ Ash and Persall (2007); Chernin (2001); Bennis (2002); Guntern (2004); Danner (2008); Stoll and Temperley (2009); Robinson (2007); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556); ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559); วัฒนา ปกิคา (2560); พัฒนาวงศ์ ดอกไม้ (2560) และ เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2560) ซึ่งสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู 1,257 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 29 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 281 คน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) หลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 6 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การมีความไว้วางใจ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
3. ร่างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
   ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่อประธานที่ปรึกษาและคณะกรรมการการค้นคว้าอิสระนี้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Conten Validity) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1

3. ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคคลที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้านแล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.833

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแต่ละฉบับมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ
5. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
6. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1.0
7. จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

ผลการวิจัย

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 62.63 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 55.52 อยู่ในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.76
2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมีจินตนาการ	4.23	0.200	มาก	2
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.24	0.210	มาก	1
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.21	0.182	มาก	3
4. ด้านการมีความไว้วางใจ	4.16	0.195	มาก	4
รวม	4.21	0.145	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.145) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.210) รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.200) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความไว้วางใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.195)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์การทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านการมีจินตนาการ	1.964	0.000**	0.971	0.380	6.022	0.003**	1.964	0.120
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	-3.239	0.096	1.225	0.295	4.474	0.012*	0.650	0.584
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	0.468	0.813	1.855	0.158	0.843	0.431	1.923	0.126
4. ด้านการมีความไว้วางใจ	-3.489	0.008**	2.415	0.091	3.024	0.050*	0.557	0.644
รวม	-1.598	.005**	2.205	0.112	6.517	0.002**	1.341	0.261

จากตาราง 2 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีจินตนาการและด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีความยืดหยุ่นและด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการมีจินตนาการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้จินตนาการมองอนาคตของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และความต้องการผู้เรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ส่งเสริมครูและบุคลากรให้คิดสร้างสรรค์และเสนอแนวคิดใหม่ร่วมกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวคิดเชิงจินตนาการและนวัตกรรมมาพัฒนาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริง

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับแนวคิดใหม่จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนามุมมองในการบริหารสถานศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าทดลองแนวทางใหม่อย่างรอบคอบ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร

ด้านการมีความยืดหยุ่น

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์บริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อปรับแนวทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลาย

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทภาวะผู้นำอย่างยืดหยุ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอน พร้อมติดตามและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ เข้าใจและให้กำลังใจบุคลากร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีวิสัยทัศน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอก เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับแนวโน้มอนาคต

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสะท้อนอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแปลงวิสัยทัศน์สู่แผนพัฒนาและโครงการที่สามารถดำเนินการ ติดตาม และประเมินผลได้

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นและเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในองค์กร

ด้านการมีความไว้วางใจ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาคำพูดและชี้แจงอย่างตรงไปตรงมา เพื่อคงความน่าเชื่อถือ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและสะท้อนปัญหาอย่างอิสระ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานและให้อิสระในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบและความไว้วางใจ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใส่ใจและสนับสนุนบุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร

สรุปผลการวิจัย

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 62.63 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 55.52 อยู่ในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.76 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความไว้วางใจ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.1 ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยทัศนคติเชิงบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนในจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผลแม้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดรับแนวคิดหรือข้อมูลใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความ-

สามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์ผลกระทบในอนาคตได้อย่าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านการมีความไว้วางใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรับฟังปัญหาและความคิดเห็นของบุคลากรด้วยท่าทีเป็นมิตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารพร้อมยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและไม่โทษผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองภายใต้การนำของผู้บริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. การทดสอบสมติฐาน

3.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีจินตนาการและด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

3.3 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีความยืดหยุ่นและด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการมีจินตนาการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

4.1 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการคิดนอกกรอบ มองภาพอนาคต และนำแนวคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการบริหารจัดการ ผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย บรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และการสะท้อนคิดจากประสบการณ์อย่างเป็นระบบ เพื่อแปลงจินตนาการไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

4.2 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมภายใต้ความเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมความร่วมมือในความหลากหลาย การจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อพัฒนาองค์การผ่านการมีส่วนร่วม และการเปิดรับแนวคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง

4.3 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการมองอนาคตอย่างมองการณ์ไกล ถ่ายทอดทิศทางการพัฒนาให้ชัดเจน เปิดรับแนวคิดใหม่ และปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

4.4 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในคุณธรรมและความน่าเชื่อถือ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศความร่วมมือ เปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าคิด กล้าลองสิ่งใหม่ รับฟังความคิดเห็น และแก้ปัญหาร่วมกันด้วยความจริงใจ ยุติธรรม และเป็นกลาง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินการทั้ง 4 ด้าน

ด้านการมีจินตนาการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยทัศนคติเชิงบวก นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูโดยทำให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย ซึ่งแสดงถึงบทบาทของจินตนาการในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของคามินเกอร์ (Kaminker. 2011) ได้กล่าวว่า การสร้างมโนภาพอนาคตเป็นพลังสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และเกี่ยวข้องกับสติปัญญาที่สนับสนุนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของเซาว์ซา (Sousa. 2003) ได้กล่าวว่า จินตนาการเป็นความสามารถในการสร้างมโนภาพผ่านการคิดพิจารณาอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเลือกแนวทางในการจัดการปัญหา โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือการตัดสินใจและการไตร่ตรองความคิด

ด้านการมีความยืดหยุ่น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานภายในองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังแสดงบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนากระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ให้สอดคล้องกับ

บริบทปัจจุบัน ซึ่งช่วยเสริมความคล่องตัวในการบริหารจัดการและสนับสนุนการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องแนวคิดของดูบริน (Dubrin. 2010) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความทันสมัยของเทคโนโลยี รวมถึงการเปิดรับความคิดใหม่เพื่อพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องแนวคิดของลูเซียร์ (Lussier. 2001) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นคือความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่หลากหลายและปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิผล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา พร้อมทั้งเปิดรับแนวคิดและข้อมูลใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเหตุผล และนำไปสู่การวางทิศทางการดำเนินงานที่เหมาะสม ซึ่งช่วยเสริมพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปในทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องแนวคิดของดูบริน (Dubrin. 2006) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ประกอบด้วยการสร้างและการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสม และสอดคล้องแนวคิดของนอร์ธเฮาส์ (Northouse. 2012) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือการมองภาพอนาคตที่เป็นไปได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย ค่านิยมเชิงบวก และความท้าทายในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยนำพาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ด้านการไว้วางใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับฟังปัญหาและความคิดเห็นของบุคลากรด้วยท่าทีเป็นมิตร เปิดกว้าง และให้เกียรติผู้อื่น พร้อมทั้งยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองโดยไม่กล่าวโทษผู้อื่น ซึ่งแสดงถึงความจริงใจและความน่าเชื่อถือในการบริหารงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกแนวคิดของเดท (Dietz, 2006) ที่ระบุว่าความไว้วางใจเกิดจากการยึดมั่นในคุณธรรม ความเปิดเผย ความเมตตากรุณา และสมรรถนะที่สามารถคาดการณ์ได้ อีกทั้งสอดคล้องกับเบนนิส (Bennis. 2002) ที่อธิบายว่าความไว้วางใจคือการพึ่งพากันในเชิงบวกบนพื้นฐานของความคาดหวังภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยง ดังนั้น ความไว้วางใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เอื้อต่อความร่วมมือและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษา

2. การทดสอบสมติฐาน

2.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้อง

งานวิจัยของแนตี นุชภู่ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า เพศ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของอัยรีน สมาเอ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันสอดคล้องงานวิจัยของสุดารัตน์ เจือบุญ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา โดยรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

3.1 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการมองภาพอนาคตอย่างก้าวหน้าและสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียนเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อความคิดริเริ่มและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถร่วมกันพัฒนาแนวทางใหม่ในการดำเนินงานได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของวัฒนา ปกิคา (2560) ได้กล่าวว่า จินตนาการเป็นพฤติกรรมการนำที่สะท้อนความคิดเชิงสร้างสรรค์ อารมณ์ขัน และสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของภรทิพย์ ปั้นก้อง (2559) ได้กล่าวว่าจินตนาการเป็นกระบวนการสร้างมโนภาพในจิตใจบนพื้นฐานของความเชื่อและความคาดหวัง ซึ่งนำไปสู่การแสดงออกด้านความคิดริเริ่มและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ดังนั้น จินตนาการจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยเสริมพลังการบริหารและการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ทั้งด้านนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี และบริบทของผู้เรียน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถปรับแนวทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และเลือกใช้บทบาทภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความคล่องตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของกูลล์ฟอร์ด (Guilford, 1959) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นหมายถึงความสามารถในการคิดได้หลายแง่มุม ไม่ตกอยู่ภายใต้กรอบหรือความคุ้นเคยเดิม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของลูซิเออร์ และเอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นคือความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง รวมถึงการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ความยืดหยุ่นจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยเสริมประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาและสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นความสามารถในการมองการณ์ไกลและคาดการณ์แนวโน้มอนาคตอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดภาพทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทจริง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน และแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติผ่านแผนงานและโครงการที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้การดำเนินงานมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของนอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2012) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตที่เป็นไปได้และเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง เป้าหมาย และความท้าทายในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับแนวคิดของรอบบินส์ และเคาล์เตอร์ (Robbins and Coulter, 2003) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นความ-สามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภาพอนาคตขององค์กรอย่างน่าเชื่อถือและมีความเป็นไปได้ ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่สภาพที่ดีกว่าปัจจุบัน ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์เชิงมองการณ์ไกลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมและมีทิศทาง

3.4 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งสร้างความเชื่อถือและความศรัทธาภายในองค์กร ผ่านการบริหารงานที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความเป็นธรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการ

มีส่วนร่วมโดยเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถสะท้อนความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมอบหมายภารกิจโดยแสดงความเชื่อมั่นต่อความสามารถของครูและบุคลากร เพื่อเสริมแรงจูงใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การแสดงความเข้าใจและการสนับสนุนด้านสภาพการทำงานยังมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความสัมพันธ์เชิงบวกภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของเบนนิส (Bennis, 2002) ได้กล่าวว่า การพึ่งพาผู้อื่นผ่านการกระทำเชิงบวกบนพื้นฐานของความคาดหวังภายใต้ความเสี่ยง ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ ความเชื่อมั่นต่อการกระทำ และการปฏิสัมพันธ์ในบริบทการทำงาน โดยสามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะไว้วางใจ และความไว้วางใจที่แสดงออกอย่างเปิดเผยต่อผู้อื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของคุก และวอลล์ (Cook and Wall, 1980) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาและศักยภาพของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ความไว้วางใจจึงเป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างภาพอนาคตขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ พร้อมปรับแนวคิดสู่แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และแสดงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว สอดคล้องกับบริบทและสามารถพิจารณาปัญหาได้หลายมุมมองเพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานขององค์กร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความสามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์ผลกระทบในอนาคตอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางร่วมกันและถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานให้เข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจในหน้าที่ของตน พร้อมเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร อีกทั้งผู้บริหารควรสื่อสารอย่างชัดเจนด้วยความสุภาพและสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความเชื่อใจและความร่วมมือภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่

2. ควรศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต,* 2*5*(1):96-113.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน. *วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน.* 3(2):376-391

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

แนตี นุชภู่. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พิทักษ์ ธนัชกุล และเอกกวีร์. (2023). *มูลนิธิญี่ปุ่น: หนทางส่งเสริมภาพลักษณ์และการทูตสาธารณะในไทย.*

พัฒนวงศ์ ดอกไม้. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. นนทบุรี:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พระมหาอำพล ธนปณฺโณ (ชัยสารี). (2565). *โปรแกรมออนไลน์เพื่อเสริมพลังความรู้ของครูสู่การพัฒนาทักษะความร่วมมือของนักเรียน* (ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนา ปกิคา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.* ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุดารัตน์ เจือบุญ. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาพ รฤกษ์จันทร์, กัญภร เอี่ยมพญา & นิวัตต์ น้อยมณี. (2024). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์ ปัญญาพัฒน์,* 6(4): 413-424.

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัยรีน สมาแอ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leadership: The strategies for taking charge.* New York: Harper & Row.

Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology,* 53(1), 39-52.

Coste (2011). *Creative Leadership and Women.* Retrieved April 29, 2020

Dietz, G., & Den Hartog, D. N. (2006). Measuring trust inside organisations. *Personnel Review,* 35(5), 557-588.

Dubrin, A. J. (2010). *Leadership: research finding, practice and skill.* New Jersey: Houghton Miffin Company.

Guilford, J. P. (1959). Traits of creativity. In H. H. Anderson (Ed.), *Creativity and its cultivation* (pp. 142-161). Harper & Row.

Kaminker, J. P. (2011). *The leadership factor.* London, UK: Collier Macmillan.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607-610.

Lussier, R. N. & C.F. Achua. (2001). *Leadership.* Ohio: South-Western College.

Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice* (2 ed.). Thousand Daks, CA: Sage.

Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today’s schools more effectively.* Thousand Oaks: Sage.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management,* 29(1), 65-78.