

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

Creative Leadership of School Administrators in the 15th Network Group under the Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration

กชกร เหล่ากวางโจน¹, กุลจิรา รักษนคร², สมศักดิ์ คงเที่ยง³

¹นักศึกษาลำดับชั้นศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
Kodchakorn.laok@northbkk.ac.th

²อาจารย์ประจำลำดับชั้นศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
Kuljira.ra@northbkk.ac.th

³อาจารย์ประจำลำดับชั้นศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
Somsak.ko.@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา 3) เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1 มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffec และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร คือ มุ่งสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมปฏิบัติที่วัดผลได้และยึดหยุ่นตามบริบท พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมผ่านเป้าหมายร่วมและการสื่อสารที่เปิดกว้าง

คำหลัก: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายที่ 15

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of creative leadership among school administrators in Network 15 under the Bangkok Metropolitan Administration. 2) compare the levels of creative leadership of these administrators by gender, age, and educational level and 3) propose guidelines for developing creative leadership for school administrators in Network 15. The sample comprised 201 teachers from schools in Network 15. Data were collected using a five-point Likert questionnaire with item-content validity indices ranging from 0.50-1 and a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using frequencies and percentages, means, standard deviations, independent-samples t-tests, one-way analysis of variance (F-test) with Scheffé pairwise comparisons, and qualitative content analysis. Findings provide empirical evidence of the current status of creative leadership among the administrators studied and inform recommended strategies for enhancing creative leadership capacity in the network.

Research Findings

1. Creative leadership of school administrators were at the highest level overall and in all aspects. The highest mean score was teamwork, followed by consideration of individual differences, while vision had the lowest mean score.

2. Teachers' opinions did not significantly differ by gender or educational level. However, differences by age were statistically significant at the .05 level.

3. Guidelines for developing creative leadership include establishing and communicating a shared vision, translating it into measurable and flexible practices, fostering a culture of learning and creativity, recognizing individual differences, and strengthening teamwork through shared goals and open communication.

Keywords: Creative Leadership, school administrators, The 15th Network School Group

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา หน้าที่ของผู้บริหารไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไป เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล การเงิน และโครงสร้างพื้นฐาน แต่ยังรวมถึงการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร นักเรียน และชุมชน (ทวิ จรุงฤ: 2564) สอดคล้องกับ (ปาริฉัตร นวนทอง และ ดริฎมิณทร์ ตริตรีศวร: 2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สนธยา สมลิกุล 2566: 8) สอดคล้องกับ (จินดารัตน์ โพธิ์นอก 2561: 23) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิดการมีเขาวนปัญญาจะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร องค์กร สามารถส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิด แก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งดี ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งหวังให้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

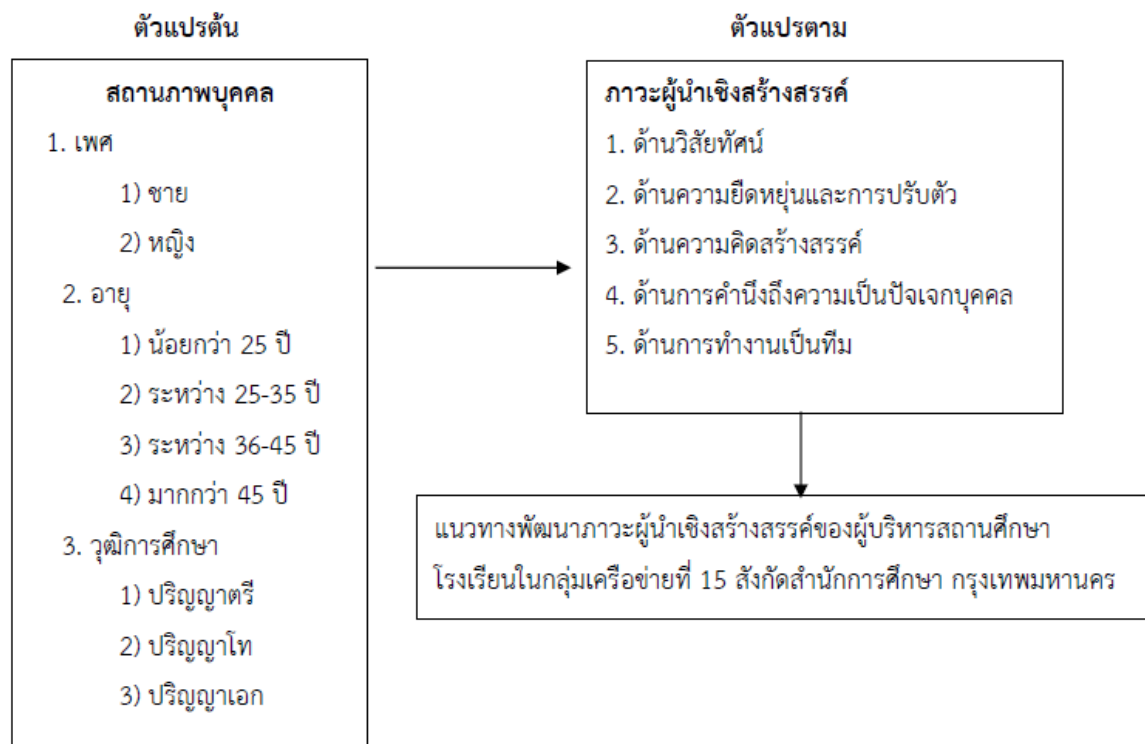
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา
3. เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาได้ข้อมูล สารสนเทศ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ไปพัฒนาตนเอง

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 417 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษา คือ ครู ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 201 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (ดัชนีความสอดคล้องมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .97)

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากหนังสือตำรา เอกสาร วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. สร้างข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ

4. เสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยให้มากที่สุด
2. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามในด้านภาษาและความชัดเจน เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์เข้าใจได้ง่ายขึ้น ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากสถานศึกษาต่าง ๆ โดยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจกให้กับครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 7-15 วัน ทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเองจำนวน 201 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร ศึกษาวิธีการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์จาก เอกสารงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาจะได้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตของและสร้างเครื่องมืองานวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยลงพื้นที่สำรวจโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 โดยใช้การสัมภาษณ์รายบุคคล จำนวน 5 คน ขณะที่ทำการสัมภาษณ์ขออนุญาตในการจัดบันทึก โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 45-90 นาทีข้อมูลที่ได้ทำการสัมภาษณ์จะถูกนำมาทำการบันทึกและถอดเทปและนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.72	0.193	มากที่สุด	5
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.75	0.170	มากที่สุด	2
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.74	0.196	มากที่สุด	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.75	0.189	มากที่สุด	3
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.75	0.169	มากที่สุด	1
รวม	4.74	0.120	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.120) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.169) รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.189) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.193) ตามลำดับ

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	p-value
1. ด้านวิสัยทัศน์	ชาย	4.75	0.199	1.922	0.101
	หญิง	4.70	0.186		
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	ชาย	4.75	0.175	-0.575	0.895
	หญิง	4.76	0.166		
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ชาย	4.75	0.200	0.557	0.670
	หญิง	4.74	0.194		
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ชาย	4.76	0.192	0.174	0.531
	หญิง	4.75	0.188		
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ชาย	4.77	0.186	1.388	0.029*
	หญิง	4.73	0.153		
รวม	ชาย	4.75	0.126	1.093	0.211
	หญิง	4.74	0.114		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการทำงานเป็นทีม ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	0.151	3	0.050	1.358	0.257
ภายในกลุ่ม	7.290	197	0.037		
รวม	7.441	200			
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	0.500	3	0.167	6.250	0.000*
ภายในกลุ่ม	5.254	197	0.027		
รวม	5.754	200			
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	0.911	3	0.304	8.794	0.000*
ภายในกลุ่ม	6.800	197	0.035		
รวม	7.710	200			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	1.333	3	0.444	14.992	0.000**
ภายในกลุ่ม	5.840	197	0.030		
รวม	7.173	200			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.006	3	0.002	0.068	0.977
ภายในกลุ่ม	5.689	197	0.029		
รวม	5.695	200			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.334	3	0.111	8.681	0.000**
ภายในกลุ่ม	2.524	197	0.013		
รวม	2.858	200			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ้ (Sheffe's Method) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว มากกว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และครูที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ในด้านความคิดสร้างสรรค์ มากกว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ มากกว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	0.378	2	0.189	5.296	0.006*
ภายในกลุ่ม	7.063	198	0.036		
รวม	7.441	200			
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	0.194	2	0.097	3.454	0.034*
ภายในกลุ่ม	5.560	198	0.028		
รวม	5.754	200			
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	0.056	2	0.028	0.725	0.485
ภายในกลุ่ม	7.654	198	0.039		
รวม	7.710	200			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	0.055	2	0.027	0.759	0.470
ภายในกลุ่ม	7.119	198	0.036		
รวม	7.173	200			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.030	2	0.015	0.520	0.595
ภายในกลุ่ม	5.665	198	0.029		
รวม	5.695	200			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.077	2	0.038	2.732	0.068
ภายในกลุ่ม	2.781	198	0.014		
รวม	2.858	200			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ระดับศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.296, p = 0.006$) และด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.454, p = 0.034$) ในขณะที่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe's Method) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ มากกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ในด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

สรุปผลสัมฤทธิ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางพัฒนาผู้นำทางการศึกษาควรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์กับครู นักเรียน และชุมชนให้ชัดเจนและมีความหมาย พร้อมแปลงสู่แผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่

เป็นรูปธรรม การบริหารต้องมีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทดลองแนวทางใหม่ ๆ โดยเรียนรู้จากความล้มเหลว และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการระดมแนวคิด การเรียนรู้เชิงโครงการ และความร่วมมือกับภายนอก ผู้นำต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยสนับสนุนการพัฒนาที่เหมาะสมและสร้างระบบดูแลทั้งด้านการเรียนรู้และสุขภาพจิต การใช้เทคโนโลยีช่วยติดตามและปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 โดย ภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร คือ มุ่งสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมการปฏิบัติที่วัดผลได้และยืดหยุ่นตามบริบท พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมผ่านเป้าหมายร่วมและการสื่อสารที่เปิดกว้าง

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563) ที่พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชูไธรี มะลิเป็ง (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเปิดโอกาสให้บุคลากร

มีส่วนร่วม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Dorothy (2001) ที่เสนอว่าการให้อำนาจ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับการศึกษาของ Olsson Lisa (2012) ที่ระบุว่าผู้นำสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตามผ่านการสนับสนุนทรัพยากรและความสัมพันธ์ในการทำงาน ขณะที่ด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เตือนใจ สุนกุล (2562) ที่พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเช่นกัน แม้ว่าภาพรวมจะอยู่ในระดับมา

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีความแตกต่างตามเพศ ขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลนี้สอดคล้องกับการศึกษาของชูไธรี มะลิเป็ง (2565) และบางด้านสอดคล้องกับพัชรพล หนองภวิวงศ์ (2567) ที่พบภาพรวมไม่มีความแตกต่างตามเพศ แต่การทำงานเป็นทีมแตกต่างตามเพศได้เช่นกัน ผลสะท้อนว่าผู้บริหารมีการแสดงภาวะผู้นำในมาตรฐานเดียวกัน แต่ควรพัฒนาโลกการทำงานร่วมกันที่เปิดโอกาสให้ครูทุกเพศมีส่วนร่วมเท่าเทียมเพื่อเสริมประสิทธิภาพทีม (ชูไธรี มะลิเป็ง, 2565; พัชรพล หนองภวิวงศ์, 2567). โดยภาพรวม ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีความแตกต่างตามเพศ ขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งครูที่มีเพศแตกต่างกันอาจมีประสบการณ์การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ผลนี้สอดคล้องกับการศึกษาของชูไธรี มะลิเป็ง (2565) และบางด้านสอดคล้องกับพัชรพล หนองภวิวงศ์ (2567) ที่พบภาพรวมไม่มีความแตกต่างตามเพศ แต่การทำงานเป็นทีมแตกต่างตามเพศได้เช่นกัน ผลสะท้อนว่าผู้บริหารมีการแสดงภาวะผู้นำในมาตรฐานเดียวกัน แต่ควรพัฒนาโลกการทำงานร่วมกันที่เปิดโอกาสให้ครูทุกเพศมีส่วนร่วมเท่าเทียมเพื่อเสริมประสิทธิภาพทีม (ชูไธรี มะลิเป็ง, 2565; พัชรพล หนองภวิวงศ์, 2567)

2.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความ

ยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีประสบการณ์ในการทำงาน มุมมองทางวิชาชีพ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุน้อยมักเปิดรับแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ มากกว่า ขณะที่ครูที่มีอายุมากมักยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามประสบการณ์และให้ความสำคัญกับความเป็นระบบและความมั่นคงในการดำเนินงาน จึงส่งผลให้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำในด้านดังกล่าวแตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ อิบตีซาม เจะหะ(2564) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านแรงจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีช่วงอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันย่อมมีแนวคิด มุมมอง และความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dorothy (2001) ที่กล่าวว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์และการมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรพล หนองฉางค์ (2567) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันในด้านความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว และด้านวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูแต่ละช่วงวัยมีความคุ้นเคยต่อการเปลี่ยนแปลงและการเปิดรับแนวคิดใหม่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเน้นการวิเคราะห์บริบทอย่างเป็นระบบและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับทุกภาคส่วน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน ควบคู่กับการส่งเสริมการปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างด้านอายุของครู ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญ โดยออกแบบแนวทางการบริหาร การสื่อสาร และการพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เปิดโอกาสให้ทุกเพศมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม
3. หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารควรนำแนวทางพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ไปประยุกต์ใช้ โดยสร้างระบบสนับสนุน เช่น การอบรม การนิเทศติดตาม และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
4. ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครูหรือบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กระทรวงศึกษาธิการ.
- จินดารัตน์ โปธ์นอก. (2561). “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์,” เดลินิวส์.
- ชูไฮรี มะลีเป็ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

- เตือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทวี จรุง, (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน. *วารสารการบริหารการศึกษา*. 12(3), 45-60.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริฉัตร นวนทอง และ ตริยภูมิมนตรีตรีศวรร. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ใน *การประชุมมหาดใหญ่ วิชาการ ระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่*. (น. 1434-1449). สงขลา: มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- พัชรพล หนองบัว. (2567). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2*. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษา พฤษภาคม 2567 มหาวิทยาลัยพะเยา
- สนธยา สมลิกุล. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อิตีชาม เจ๊ะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Dorothy. A. S. (2001). *Spiritual Intelligence: Developing Higher Consciousness*, New York: Creative Education Foundation.
- Heifetz and Linsky. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Cambridge, MA: Harvard Business Press.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Olsson Lisa. (2012). *Leadership and Creativity in Research Investigations of Leadership and Leader-Member Exchange (Lmx) in Research Grouped*. Department of Psychology: University of Gothenburg.