

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

วิชณู อินสอาดพล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ชื่อผู้วิจัย นายวิชณุ อินสอาดพล รหัสนักศึกษา 614140121

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤตฉิมพล พฤตฉิมกุล ปีการศึกษา 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู และบุคลากรโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 301 คน และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.990 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ย ระดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านจินตนาการ รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ด้านแรงจูงใจ ด้านความยืดหยุ่น และด้านวิสัยทัศน์ 2) ผลการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า (1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารควรมีปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างทันท่วงที พร้อมแสดงเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ (2) ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครู นักเรียน หรือประชาชนในชุมชน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าได้กับทุกคนในชุมชน (3) ด้านวิสัยทัศน์ ควรสนับสนุน ให้ผู้บริหารเข้าร่วมเครือข่ายหรือกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ (4) ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อ เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูในการพัฒนาตนเองและหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ (5) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควร เปิดโอกาสให้ครูทดลองทำงานในด้านที่ตนเองสนใจ เพื่อสังเกตได้ว่ามีศักยภาพในด้านนั้นเพียงใด

คำสำคัญ : แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Independent Study Title: Guideline Development for Creative Leadership in Educational Administrators under Organizational Affiliation Local administration of Kamphaeng Phet Province

Researcher: Mr. Wissanu Insaadpol; **Student ID:** 614140121

Degree: Master of Educational Administration (Educational Administration)

Advisors: Dr.Phutthipol Phutthikul, Assistant Professor; **Academic Year:** 2024

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the creative leadership of school administrators under the local administrative organization of Kamphaeng Phet Province and 2) to find the ways to develop the creative leadership of school administrators under the local administrative organization of Kamphaeng Phet Province. The population in the research included 301 teachers and school staff under local administrative organizations and 17 experts. The data collection tool was a 5-point Likert scale questionnaire with the IOC values ranging from 0.60 to 1.00 and the confidence value of 0.990. The statistics for the data analysis included frequency (f), percentage (%), mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and content analysis.

The research findings indicated that 1) the creative leadership of educational administrators under the local administrative organizations in Kamphaeng Phet Province was generally at the high level of practice. When considering each aspect, the average levels of practice, from highest to lowest, showed imagination, followed by trust, motivation, flexibility, and vision. 2) The results of the search for the ways to develop the creative leadership of school administrators under the local administrative organization of Kamphaeng Phet Province revealed that (1) in terms of imagination, the administrators had the wit to solve immediate problems or unexpected events in timely manners, along with providing acceptable reasoning. (2) As to the flexibility, administrators acted as the good role models to instill confidence and faith in teachers, students, or community members, enabling them to adapt to everyone in the community. (3) For the vision, it was recommended to support administrators in joining networks or learning exchange groups with administrators from other educational institutions to share experiences and new ideas. (4) Concerning the motivation, administrators demonstrated continuous learning and self-improvement to set good examples for teachers in their own development and pursuit of new knowledge. (5) Regarding the trust, administrators provided opportunities for teachers to work in the areas of their interests and observe their potential in those areas.

Keywords: Guidelines for Developing Creative Leadership, Local Administrative Organization
School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งให้คำปรึกษา และแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิพล ซึ่งเป็น ประธานกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาและ ค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำการศึกษาอิสระครั้งนี้ จึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมั้น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพันธ์ ขวัญแน่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิษณุ บุญนิยม ดร.ไพโรจน์ วชิรินทรวัฒน์ และ ดร.ยุทธนา หงษ์ไกร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ ได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อคิด และข้อเสนอแนะในการสัมภาษณ์ นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นกำแพงเพชรทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน จนกระทั่งการศึกษาอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

คุณความดีหรือประโยชน์อันใดอันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบไว้ เป็นเครื่องบูชาพระคุณกับครอบครัวมันคง ที่ได้ให้การเลี้ยงดู ให้การศึกษา และวางรากฐานชีวิต รวมทั้งครู อาจารย์ทุกท่านผู้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญ ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนกระทั่งประสบความสำเร็จมา ณ วันนี้

วิษณุ อินสอาดพล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา.....	10
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	16
บริบทสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร.....	56
ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร.....	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร.....	66
ตอนที่ 3 ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร.....	73
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	81
วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผลการวิจัย.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 17 คน.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือราชการติดต่อประสานงาน.....	106
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	129
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	135
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	137

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	25
2 แสดงจำนวนบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร....	38
3 แสดงข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร.....	57
4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม.....	66
6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านจินตนาการ.....	67
7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความยืดหยุ่น.....	68
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิสัยทัศน์.....	69
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านแรงจูงใจ.....	71
10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความไว้วางใจ.....	72
11 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านจินตนาการ.....	73
12 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความยืดหยุ่น.....	75
13 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิสัยทัศน์.....	76
14 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านแรงจูงใจ.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- 15 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความไว้วางใจ..... 79

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 55

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) เป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญของการพัฒนา เพราะได้เชื่อมต่อกับภาพอนาคตประเทศไทยใน 20 ปีข้างหน้าสู่การปฏิบัติในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) โดยแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 กำหนดแผนงานหรือโครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนภาพอนาคตเพื่อวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาวสู่ประเทศพัฒนาแล้ว และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่ายกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งเน้นการสร้างเด็กและเยาวชนคนรุ่นใหม่ที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มต่างๆ มุ่งพัฒนาให้เป็นอนาคตของชาติได้ เยาวชนไทยจะรู้จักการพึ่งพาตนเอง มีความซื่อสัตย์ มีวินัย มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ มีสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ มีทักษะพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ และภาษาต่างประเทศ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 2)

ประเทศไทยในปัจจุบัน ได้จัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 ที่กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ยึดหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นคนดี เป็นคนเก่ง เป็นคนมีความสุขและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษา กำหนด การจัดการเรียนรู้ต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้

และเชื่อว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (วัฒนา ปะกิกา, 2560, หน้า 4)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาและการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งหน้าที่หลักในการจัดการ คือ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร การกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ สนับสนุน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาและสภาพอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูการเรียนรู้ของผู้เรียน (ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, 2559, หน้า 2)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้มีคุณภาพบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมาย ภาวะผู้นำจึงมีได้จำเพาะเจาะจง แต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคคลต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า ครู คือ ผู้นำ โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำ กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย (Robinson, 2007, p. 120) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อนให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2553, หน้า 3)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณและงานบริหารทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจ และยังส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 10) ความคิดสร้างสรรค์นั้น เป็นระบบความคิดเชิงอนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์ นั่นคือการคิดที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดเรื่องเดียวนั้นได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม และได้กว้างไกล

ซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้จะนำไปสู่ความคิดเชิงบวก เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ หรือการค้นพบวิธีแก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้ เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างเป็นขั้นตอนและทักษะขั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่ม การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลที่มีอยู่เดิม และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือนกัน กันให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ๆ ที่แตกต่างออกไปได้ (Guilford, 1980, pp. 6-8) ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพของการคิดของทุกคนในชุมชนเพื่อสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้การสร้างวัฒนธรรมใหม่และการปรับปรุงแก้ไขเงื่อนไขต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อให้ชุมชนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครูและบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์ (Ash & Persall, 2000, pp. 16-17) เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกถึงความมั่นคงและความมีศักดิ์ศรีในวิชาชีพพร้อมที่จะร่วมพัฒนาการศึกษา ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ในยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร การกระตุ้นหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงาน โดยการนำผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรู้ แนวทาง เทคนิคหรือวิธีการแบบใหม่เพื่อส่งเสริม กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พัฒนาความสามารถและพัฒนาศักยภาพ ให้เป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ประกอบไปด้วยหน่วยงานในลักษณะองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร มีจำนวนรวม 14 แห่ง มีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร รวม 301 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร, 2567, หน้า 31) สภาพปัญหาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการพัฒนาและฝึกทักษะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารบางส่วนได้รับการฝึกอบรม แต่ก็ยังไม่เพียงพอหรือไม่ตรงกับความต้องการด้านการสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา ส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุจาก ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แต่จากข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงส่งผลต่อการปฏิบัติ การทดลองนโยบายใหม่ๆ หรือการสนับสนุนโครงการสร้างสรรค์ถูกจำกัดทำให้ไม่สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีภาระงานบริหาร เอกสาร และกฎระเบียบจากหน่วยงานส่วนกลาง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีมาก ส่งผลให้เวลาและพลังงานของผู้บริหารถูกดึงไปทำงาน เชิงบริหาร/ราชการ จนลดเวลาในการพัฒนาเชิงนวัตกรรมและสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์ คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน/คณะกรรมการสถานศึกษาไม่แน่นแฟ้น/ไม่สอดคล้อง ทำให้นโยบาย สร้างสรรค์ขาดการยอมรับหรือการต่อเนื่อง และปัญหาสำคัญ คือ ขาดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เท่าที่ควร (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร, 2566, หน้า 14-16)

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร ยังประสบปัญหาในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ขาดการส่งเสริมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ทั้งด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขาดงบประมาณสนับสนุน อีกทั้ง ภาระงาน ด้านการบริหารสถานศึกษาที่มีมากทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาเพื่อการพัฒนางานในเชิงสร้างสรรค์ได้ และประการสำคัญ คือ สถานศึกษายังขาดการส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมทั้งภายในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สิ่งสำคัญ คือ ยังขาดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นแนวปฏิบัติที่สามารถใช้สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้ได้แนวทาง สำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาและส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยวิธีการ หรือแนวทางใหม่ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. จินตนาการ (Imagination)
2. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
3. วิสัยทัศน์ (Vision)
4. แรงจูงใจ (Motivation)
5. ความไว้วางใจ (Trust)

ประชากร

ประชากรในเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 301 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 16 คน ครู จำนวน 285 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. จินตนาการ (Imagination)
2. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

3. วิสัยทัศน์ (Vision)

4. แรงจูงใจ (Motivation)

5. ความไว้วางใจ (Trust)

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ในขั้นตอนของการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา มีแหล่งข้อมูลโดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติของทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน
2. เป็นผู้บริหารวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน
3. เป็นศึกษานิเทศก์วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์ในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

2.4 เป็นอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าฝ่ายในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจ ประสานงานและนำบุคลากรในโรงเรียน ไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจ และมีความไว้วางใจด้วยวิธีการหรือแนวทางที่ใหม่ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากร

ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และ มีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณภาพ

1.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความสามารถในการคิดของผู้บริหารที่สามารถคิดได้หลายแนวทาง หลายรูปแบบไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิมๆ คิดนอกกรอบและคิดอย่างเป็นอิสระ หาคำตอบของปัญหาได้หลายประเภท หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา เมื่อได้รับข้อมูลใหม่ๆ ที่น่าเชื่อถือ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และเปิดใจกว้างรับมุมมองใหม่ๆ รวมไปถึงการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูและบุคลากร

1.3 วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการมองภาพอนาคตที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริงเชื่อถือได้ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกระจายวิสัยทัศน์ให้กับครูและบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจ ตระหนักว่ารู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์และสามารถมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เน้นย้ำเพิ่มพลังความฮึกเหิมของผู้ร่วมวิสัยทัศน์อยู่เสมอมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและตรงตามสถานการณ์เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในอนาคต ผู้บริหารต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขและคอยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

1.4 แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรให้แสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้นให้กำลังใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มีความยุติธรรม และมีความทุ่มเท มีการโน้มน้าวใจให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ มีความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ตลอดจนให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางและจุดหมายที่กำหนดอย่างสร้างสรรค์

1.5 ความไว้วางใจ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิด การให้ความอิสระ การสร้างความไว้วางใจ การให้คำปรึกษา การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ เพื่่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2. เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพตามธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย เพศชาย และเพศหญิง

3. ประสบการณ์การบริหาร หมายถึง ระยะเวลาในการบริหารงานด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยนับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

4. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งประเภทของสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้นๆ โดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่บุคคลสำเร็จการศึกษาและได้รับการรับรองจากสถาบันการศึกษา ซึ่งแสดงถึงความรู้ ความสามารถ และคุณวุฒิของผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชา

6. อายุ หมายถึง จำนวนปีที่บุคคลมีชีวิตอยู่ หรือช่วงชีวิตโดยรวมของบุคคล หรือระยะเวลาที่สิ่งมีชีวิตดำรงอยู่

7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

9. ครู หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนหรือครูประจำชั้น

10. โรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึง หมายถึง โรงเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ประจำปีงบประมาณ 2567 จำนวน 14 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร 2) โรงเรียนชากังราววิทยา (อินทร์-ชุ่มดีสารอุปถัมภ์) 3) โรงเรียน

เทศบาล 1 เกริกกฤตยาอุปถัมภ์ 4) โรงเรียนเทศบาล 2 วัดทุ่งสวน 5) โรงเรียนเทศบาล 3 (อินทรีมหารัษฎาบุญยประคองพิทยาคม) 6) โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองปลิง (ทำนองอุปถัมภ์) 7) โรงเรียนเทศบาล 1 คลองสวนหมาก 8) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลชาลวรัถย์บุรี 9) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท่ามะเขือ 10) โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลวังแฉ่ม 11) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านพราน 12) โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลพรานกระต่าย 13) โรงเรียนเทศบาลช่องลม และ 14) โรงเรียนเทศบาลลานกระบือ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ได้ทราบสภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร โดยศึกษาตามกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นแนวทางในการสนับสนุน ส่งเสริม เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 การบริหาร
 - 1.2 การบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 ภาวะผู้นำ
 - 2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. บริบทสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

การบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบโดยมีการใช้ทั้งทฤษฎีหลักเกณฑ์ข้อปฏิบัติเพื่อมาดำเนินการโดยอาศัยทักษะความรู้ความสามารถประสบการณ์เฉพาะตัวของผู้บริหาร โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีบุคลากรหลากหลายไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่นักเรียน นักศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยองค์ความรู้ในการบริหารจัดการกับบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย

ความหมายของการบริหาร

การบริหารเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

มารีน่า สะนี (2558, หน้า 41) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการบริหารสถานศึกษาของบุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไป เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถมีความพร้อมในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพอันก่อให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา

วิกันดา โรจนภาพงศ์ (2559, หน้า 14) การบริหาร หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามกระบวนการบริหาร และเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ภาวะผู้นำ ทักษะการบริหารและความรู้ทางการบริหาร

ถ้วนชอบาริยะห์ ลาเตะ (2560, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การบริหารช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งมีการดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ

มุนาติยา วาบา (2560, หน้า 59) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในงานนั้น

ยามีละห์ เจ๊ะซอ (2560, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดการร่วมกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ประสานงานด้วยปัจจัยทางการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, หน้า 3-6) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างร่วมกัน

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารคือ การทำงานอย่างมีกระบวนการของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ต้องมีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจอันจะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีเหตุผลซึ่งต้องมีปัจจัยในการดำเนินการ ได้แก่

คน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมต่างๆ

ทรงพล เจริญคำ (2563, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ผู้บริหาร บุคลากรและพนักงาน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ศาสตร์ และศิลป์ ทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ชูไฮรี มะลิเป็ง (2565, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์ และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับการทำงานสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

ยามิละห์ สุกี (2565, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ ที่กำหนดทิศทางขององค์การในการใช้ทรัพยากรทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งหมายถึง ความสามารถของบุคคล กลุ่มคนที่มิพบทบาทหน้าที่ในการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสม การสั่งการ การกำกับติดตาม และการควบคุมการทำงาน เพื่อให้กิจกรรมขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยอาศัยปัจจัยในการบริหาร 9M เช่น การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารจัดการ (Management) การให้บริการ ประชาชน (Market) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) การบริหารเวลา (Minute) และการบริหารการวัดผล (Measurement) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

นัสรีน ยูโซ๊ะ (2566, หน้า 30) ได้กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการหรือ การจัดการต่างๆ โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวยการและการควบคุม (Controlling) โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรม เช่น การกำหนดแนวทาง เทคนิค วิธีการ นโยบายต่างๆ โดยปัจจัยสำคัญของกระบวนการดำเนินงาน คือ ทรัพยากร โดยหมายถึง คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงองค์กรที่มีความสามัคคีเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและเกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ อย่างมีคุณภาพเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร

จากความหมายของการบริหารข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันโดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

การบริหารสถานศึกษา

ศิลปะในการบริหารกิจกรรมทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินงานการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading / Directing) หรือการอำนวยการและการควบคุม (Controlling) รวมถึงหลักการบริหารคน (Man) เงิน (Money) วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) และการจัดการ (Management) และเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถมีความพร้อมในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ อันก่อให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาถือเป็นส่วนสำคัญพื้นฐานที่ใช้ในการคิด วิเคราะห์พิจารณา และตัดสินใจในการจัดระบบการศึกษา โดยเป็นความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพของบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

วิมล เดชะ (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา โดยใช้เทคนิค กระบวนการ แนวคิด ทฤษฎี ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อภิรักษ์ จันทร์ศรีทอง (2559, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ การควบคุมการติดตามและประเมินผล โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ซึ่งเมื่อรวมกับคำว่าสถานศึกษาเป็นคำว่าการบริหารสถานศึกษาจึงหมายถึงการบริหารงาน โดยมีการจัดกิจกรรมอย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการทำงานเพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถค้นหา ความสามารถของตนเอง ตามความถนัดและความสนใจ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ หรือการศึกษาต่อ การบริหารสถานศึกษายังรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาที่บุคคลหลายฝ่าย ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรมโดยมุ่งหวังให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยอาศัยกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560, หน้า 69) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จ โดยผ่านทางบุคคล กระบวนการ ดังกล่าวรวมถึง องค์ประกอบของการบริหาร อันได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดองค์กร การกำหนด นโยบาย การบริการและการควบคุมการดำเนินงาน บุคคลมีอาชีพ และชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

มุนาดียา วาบา (2560, หน้า 59) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึงการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัว ในการบริหารตนเองมากขึ้น แต่ทั้งนี้สถานศึกษาต้องรู้จักปรับเปลี่ยนและทำหน้าที่ตามบทบาทใหม่ ได้มีหน่วยตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน จะส่งเสริมให้ประชาชน มีความเชื่อมั่นในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะสนับสนุนในเรื่องการเงิน และการเข้าร่วมกิจกรรม ของสถานศึกษาจะช่วยให้การกระจายอำนาจให้ผลในเชิงบวกต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอนเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสนองการปฏิรูประบบราชการให้ประชาชนพึงพอใจในบริการ ของรัฐมากขึ้นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2545 ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่าธรรมนูญการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดหลักการ 6 หลักการ

ยามีละห์ เจ๊ะซอ (2560, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณบุคลากร การบริหารทั่วไปและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อพัฒนา

สถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

ยุทธนา เกื้อกุล (2560, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริการทางการศึกษาให้แก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีคุณภาพและ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการนั้นๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของการให้การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่อง กระบวนการบริหาร สถานศึกษา และรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 52) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชน อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยรับผิดชอบต่อการบรรลุ วัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข

ชูโฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการกำหนด แนวทางกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้พัฒนาสมาชิกหรือ ผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการโดยต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจน ขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบใช้ทรัพยากรที่มีให้คุ้มค่าทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สิน ทั้งนี้คุณภาพและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาถือเป็นส่วนสำคัญ พื้นฐานที่ใช้ในการคิดวิเคราะห์พิจารณา และตัดสินใจโดยอาศัยหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการ จัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการต่างๆ อย่างมีระบบ และระเบียบ ตามกระบวนการทำงานโดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการการควบคุม การติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพให้เป็นคนเก่ง ดีมีความสุข มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดและความเป็นคนดีความสามารถมีความพร้อม ในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ อันก่อให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ ของการจัดการศึกษาไทย

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำ

ความหมายภาวะผู้นำ

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบาย โดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชื่นนำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวนจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำให้เกิดการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่างๆ หน้าที่ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับอิทธิพลในการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ ผู้ร่วมงานในองค์กร ให้เกิด ความร่วมมือ ประสานงานในการทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสาร ความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มิภาวะผู้นำเป็นผู้ชักนำ จูงใจ ชื่นนำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่างๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชักนำให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำ มีความกระตือรือร้นหรือร่วม ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการหรือตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรม ไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้น ต้องการซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคตควรมีเพื่อเป็นฐาน

ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญเหล่านี้ 1) ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผน และการกำหนดเป้าหมายขององค์กร 2) ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3) ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิภาพ 4) ความสามารถในการสร้างทีมงาน 5) ความสามารถในการดำเนินกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 6) ความสามารถในการจัดการกับปัญหา 7) ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

บุญยะสิต ยดทิวงสา (2562, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือในกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการกระทำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ

รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 88) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการยอมรับมีอิทธิพลและบทบาทหน้าที่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงหรือชักนำผู้อื่นให้เกิดการร่วมมือด้วยความสมัครใจ เป็นผู้ที่ต้องมีความรับผิดชอบ มีทักษะในการบริหารจัดการ และเป็นผู้ที่ต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบของตนอยู่เสมอ

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าใช้อิทธิพล โดยได้รับการยอมรับและยกย่อง จากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำในกลุ่มและ มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สามารถกระตุ้น ชักนำ ผลักดันให้บุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามความต้องการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา ปุณริบุรณ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่มเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการเป็นสัมพันธระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อุมาพร ธรรมสมบัติ (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้ศิลปะหรือกระบวนการในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นชักนำอย่างมีประสิทธิภาพให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน

โดยมีความเห็นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรและต้องร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จผลด้วยดี

ซูไฮรี มะลิเป็ง (2565, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

จากแนวคิดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีหลักการ มีกระบวนการในการโน้มน้าวให้กลุ่มบุคคลในองค์กรมีความยอมรับ เชื่อมั่น และไว้วางใจ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีอิทธิพลและอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและยุติให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีนักวิจัยได้ให้ความหมายและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ หรือเพื่อนร่วมงาน อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อที่จะทำให้องค์กรหรือเพื่อนร่วมงานกล้าคิด กล้าตัดสินใจ อย่างสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดกรอบความคิดเดิมๆ สร้างแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ผู้นำรับผิดชอบในการบริหารจัดการ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้นำทุกหน่วยงานจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัย สร้างสรรค์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน พร้อมกับผลักดันให้คนอื่นๆ ในหน่วยงานและสังคมพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ก็จะทำให้หน่วยงานก้าวหน้าทันสมัย องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญๆ ที่ผู้นำต้องมีคือ ความสามารถในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจ โดยใช้กระบวนการใหม่ๆ ให้เพื่อนร่วมงานคิดนอกกรอบและกล้าตัดสินใจในการสร้างสรรค์งาน ความสามารถในการยืดหยุ่น ปรับตัว

เข้ากับสถานการณ์ ปรับยุทธวิธีทำงานให้ง่ายและคล่องตัว ความสามารถในการสร้างจินตนาการ สร้างวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ของเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระ และสร้างสรรค์งาน

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำน้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองในการแก้ไขปัญหาและนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ พร้อมทั้งใช้ทรัพยากรบุคคลให้ใช้ความคิด ศักยภาพที่จะทำให้องค์กรสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ

วัฒนา ปะกิกา (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการกระตุ้นและนำผู้อื่นหรือนำเพื่อนร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยแนวคิดและแนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ที่มีความยืดหยุ่นและมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สนับสนุนให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างงานใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 15) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการและมีกระบวนการต่างๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2560, หน้า 101) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และขยายขอบเขตของการมองปัญหาต่างไปจากรูปแบบเดิมๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาสร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีเชี่ยวชาญสูง มีบุคลิกภาพ และมีพฤติกรรมทางสังคม มีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ที่จะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8-9) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกทางกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ ก้าวไกล มีทักษะประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถชักจูงหรือจูงใจสมาชิกภายในองค์การให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จันจิรา น้ำขาว (2562, หน้า 28) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยการใช้ไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

เตือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 66) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรม และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลาที่มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นการขยายขอบเขตของความคิดออกไปจากกรอบ และได้องค์ประกอบ คือ 1) บุคลิกลักษณะ และทัศนคติ 2) ความสามารถด้านสติปัญญา 3) ด้านความรู้ 4) สภาพแวดล้อม 5) แรงจูงใจ และ 6) รูปแบบการคิด

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร ด้วยการกระจายอำนาจการตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุน และสอนงานเพื่อให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองขึ้น ในความเป็นผู้นำ ถ้าคิดกล้าตัดสินใจ ร่วมกันแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามวิสัยทัศน์ที่เกิดจากความเชื่อมั่นในสิ่งที่คาดหวังอย่างมีวิจรรย์ญาณ ด้วยความยืดหยุ่น พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และพร้อมสำหรับแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับกระบวนการบริหาร

อรรถชัย แนวเงินดี (2564, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำบุคคลอื่นและประสานงานที่ดีให้กับบุคคลอื่นได้ สามารถนำพาไปจุดหมายที่ตั้งไว้ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และมีจินตนาการ กล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร

ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565, หน้า 56) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรม และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

อยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำให้วิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อะแดร์ (Adair, 2007, p. 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการกระตุ้น ส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย ให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในหน่วยงาน ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งานนั้นสำเร็จอย่างสร้างสรรค์ตามที่เป้าหมายกำหนด

บาชาดัวร์ (Basadur, 2008, p. 105) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ร่วมกันในการแก้ปัญหาหรือค้นพบปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วนและร่วมกันแก้ปัญหานั้นๆ ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ โดยใช้กระบวนการใช้ภาษาสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างรวดเร็วในกระบวนการหรือวิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้แก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงานในระดับคุณภาพที่สูงมาก จนถือเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับผู้นำแบบใหม่ได้อย่างสมบูรณ์แบบ

แดนเนอร์ (Danner, 2008, p. 155) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และยึดหยุ่นในกระบวนการทำงาน และยังต้องได้รับการสนับสนุนจากทีมงาน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคคลอื่นด้วย

คาราลัมปอส, โอลก้า และโรนิต (Charalampous, Olga & Ronit, 2018, p. 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กำหนดแนวคิดได้ 3 ประการ คือ 1) อำนวยความสะดวก (Facilitating) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่นในการทำงาน 2) การกำกับ (Directing) การทำให้วิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ของตนเองเป็นจริงผ่านงานของผู้อื่น และ 3) การบูรณาการ (Integrating) การบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ของตนเข้ากับความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายของผู้อื่น ในบริบทการทำงาน

แอนดรูว์ (Andrew, 2022, p. 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ใน งานของตนเอง และมีความสุขในการหาวิธีการเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอกล้าและท้าทายในทุกสถานการณ์ที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า ค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการ ทำงานรู้จักผ่อนปรนและใช้วิธีการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์

จากการให้ความหมายของนักวิจัยและนักวิชาการ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสปรับตัว

อย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติงาน มีจินตนาการและมีกระบวนการต่างๆ อย่างสร้างสรรค์มีทักษะประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถชักจูงหรือจูงใจ สมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีนักวิจัยและนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย อย่างหลากหลายทัศนะ ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 57) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คำนึงถึงความแตกต่าง 3) มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) คิดสร้างสรรค์ 5) ทำงานเป็นทีม

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 53) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากการวิจัย ประกอบด้วย 1) มีจินตนาการ 2) มีความยืดหยุ่น และ 3) มีวิสัยทัศน์

วัฒนา ปะกิกา (2560, หน้า 14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีจินตนาการ 2) ความยืดหยุ่นและมีสภาพแวดล้อม 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีความไว้วางใจ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้ 1) บุคลิกลักษณะและทัศนคติ 2) ความสามารถด้านสติปัญญา 3) ด้านความรู้ 4) สภาพแวดล้อม 5) แรงจูงใจ และ 6) รูปแบบการคิด

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2564, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) จินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นหรือเกิดขึ้นมาก่อน เป็นการคาดเดาว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไร เป็นการคิดใหม่ในสิ่งที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ไขปัญหา อาจเป็นการเพื่อฝันเหนือความเป็นจริงไม่มีหลักฐานยืนยันประกอบถึงแม้จะยังไม่เป็นจริงในขณะนั้น อาจเป็นจริงได้ในอนาคต มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีความคล่องในการคิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และคิดเชิงอนาคต 2) วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะมีเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีวิจรรย์ญาณ การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ยืดหยุ่น หมายถึง การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่แปลกใหม่ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยแบบเดิม เน้นเรื่องของการมีอิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากเดิมเปิดรับความคิดและวิธีการใหม่ๆ มีความสามารถปรับตัวหรือแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่หลากหลายได้อย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

ขององค์กร มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ การเปิดรับความคิดเห็นใหม่ๆ การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวตามสถานการณ์ 4) กระจายอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และดำเนินการให้แก่บุคลากรการกระจายความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่นๆ ในองค์กร โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมโดยมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายการทำงานเหมือนกัน และมีปฏิบัติภาวะผู้นำโดยการกระจายความเป็นผู้นำสู่คนอื่นๆ โดยตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก และเพื่อสนับสนุนให้สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ วิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการสร้างความไว้วางใจ และ 5) สร้างผู้นำ หมายถึง การใช้ลักษณะการนำเพื่อสร้างให้บุคลากรนำตนเองได้ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่อาศัยความเข้าใจของความเป็นปัจเจกบุคคลรู้ว่าใครเหมาะที่จะพัฒนาตนเองในด้านใด กระตุ้นการใช้ปัญญาให้สร้างงาน โดยการการสร้างแรงบันดาลใจ และสอนงานให้เกิดการพัฒนา สมรรถนะการทำงานตามลำดับ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการสอนงาน

อรรถชัย แนวจินดี (2564, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำควรสร้างภาพความสำเร็จหรือมองภาพความสำเร็จในอนาคตเป็นเป้าหมายที่จะดำเนินการในอนาคต และพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 2) การมีจินตนาการ ผู้นำ ควรมีความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจที่มีความสำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ดำเนินการได้สำเร็จ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแปลกใหม่ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีจินตนาการเพื่อที่จะสามารถพิจารณาถึงปัญหา และค้นหาแนวทางการพัฒนาแก่องค์กรได้ และ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำควรมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรทุกคน เป็นผู้ที่คอยเอาใจใส่ต่อบุคคล สร้างความเป็นกันเอง และปฏิบัติกับบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ซึ่งเมื่อผู้นำมีความเข้าใจยอมรับ และเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคลย่อมทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

เบนนิส (Bennis, 2002, p. 39) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ น่าเชื่อถือ 2) วิสัยทัศน์ 3) ความยืดหยุ่นในการทำงาน

ซูซา (Sousa, 2003, p. 56) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ The Leadership Brain ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านสติปัญญา 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านแรงจูงใจ 4) ด้านการแก้ปัญหา

กุนเทิร์น (Guntern, 2004, p. 463) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า 1) แรงบันดาลใจ 2) วิสัยทัศน์ 3) มีสติปัญญา 4) มีความน่าเชื่อถือ

แอช และเพอร์ซอลล์ (Ash & Persall, 2007, pp. 16-17) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ ถึงภารกิจที่แสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ 10 ประการ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้แบบทีม 2) การตั้งคำถาม 3) การไว้วางใจต่อกัน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และค้นคิดนวัตกรรมใหม่ๆ 5) ให้ความสำคัญกับบุคคล 6) การให้บริการ 7) การสื่อสารแบบสองทาง 8) การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ 9) กระจายอำนาจการตัดสินใจ 10) เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

แดนเนอร์ (Danner, 2008, p. 155) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัย Ohio University ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Creative Leadership in Art Education : Perspective of an Art Educator เกี่ยวกับภาวะผู้นำและได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีพฤติกรรมการทำงาน ที่ประกอบด้วย การมีจินตนาการ (Imagination) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีความไว้วางใจ (Trust) และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้

สตอลล์ และเทมเพอร์ลีย์ (Stoll & Temperley, 2009, p. 12) ได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า 1) มีจินตนาการ 2) การคิดรอบคอบ ไตร่ตรอง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ภรณ์ทิพย์ ปั่นทอง (2559)	วัฒนา ปะกิดา (2560)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	แดนนอร์ (Danner, 2008)	กุนเทิร์น (Gunter, 2004)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563)	อรุณชัย แนวเงินดี (2564)	จักรกฤษณ์ โพตาล (2564)	ความถี่	ผู้วิจัย
1. มีแรงจูงใจ			✓		✓	✓			3	*
2. มีวิสัยทัศน์	✓	✓		✓	✓		✓	✓	6	*
3. มีจินตนาการ	✓	✓		✓			✓		4	*
4. การมีความยืดหยุ่น	✓	✓		✓				✓	4	*
5. การตั้งคำถาม			✓						1	
6. การไว้วางใจ		✓	✓	✓	✓			✓	5	*
7. ความคิดสร้างสรรค์			✓						2	
8. บุคลิกลักษณะและทัศนคติ						✓			1	
9. ความสามารถด้านสติปัญญา						✓			1	
10. สภาพแวดล้อม						✓			1	
11. การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์								✓	1	
12. กระจายอำนาจการตัดสินใจ								✓	1	
13. รูปแบบการคิด						✓			1	
14. การเรียนรู้แบบทีม									2	
15. มีสติปัญญา					✓				1	
16. การคิดรอบคอบ ไตร่ตรอง							✓		1	
17. คำนึงถึงความแตกต่าง									1	

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่าลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การวิจัยโดยพิจารณาความ

สอดคล้องกัน จากแนวความคิดของ ธารณีทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 52), วัฒนา ปะกิกา (2560, หน้า 14) รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13), แดนนอร์ (Danner, 2008, p. 155), กุนเทิร์น (Guntern, 2004, p. 463), เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563, หน้า 25), อรรถชัย แนวเงินดี (2564, หน้า 17), จักรกฤษณ์ โปตาล (2564, หน้า 32) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกัน โดยผู้วิจัยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านแรงจูงใจ และ 5) ด้านความไว้วางใจ

1. จินตนาการ

ความหมายของการมีจินตนาการ มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ อย่างหลากหลาย ดังนี้

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 31) ได้สรุปความหมายของจินตนาการไว้ว่า การที่ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์อย่างเฉลียวฉลาดและใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีสติปัญญาในการนำพาองค์การอย่างสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการปฏิบัติงาน ใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2557, หน้า 178) กล่าวว่า จินตนาการ คือ กระบวนการสร้างมโนภาพทางจิตเพื่อให้เกิดเป็นภาพต่างๆ ในความคิดตามความต้องการก่อให้เกิดเป็นภาพเหตุการณ์สถานที่วัตถุสิ่งของรูปร่างหน้าตา และบุคคลที่มาจากการรับรู้ของแต่ละคนที่มีประสบการณ์สะสมในอดีตมาก่อนด้วยการจดจำ

ธารณีทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 52) ได้สรุปความหมายของจินตนาการไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกให้เห็นถึง ความคิดเชิงสร้างสรรค์ อารมณ์ขัน และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

วัฒนา ปะกิกา (2560, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของจินตนาการไว้ว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ใช้สติปัญญาอย่างสร้างสรรค์และมีอารมณ์ขัน

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความหมายของจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของถึงการมีความคิดสร้างสรรค์มีสติปัญญา มีอารมณ์ขันในการทำงาน มองโลกในแง่ดีเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์องค์ประกอบของจินตนาการ จินตนาการเป็นความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง โดยก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ และที่สำคัญต้องเป็นความเชื่อมั่นที่มีความเป็นไปได้

อะแดร์ (Adair, 2007, p. 12) ได้ให้ความหมายของจินตนาการไว้ว่า ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในหน่วยงาน ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างใช้สติปัญญาและมีอารมณ์ขัน

ไอแซกเซน ดอร์วัล และ เทรฟฟิงเจอร์ (Isaksen, Dorval & Treffinger, 2011, p. 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ คือ มุมมอง (Attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง โดยประกอบด้วย ความคิดใหม่ๆ (New Ideas) แนวทางใหม่ๆ (New Solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ๆ (New Actions)

สรุปได้ว่า จินตนาการเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานร่วมกับบุคลากรเกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงานมีความเป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษาสนุก เพลิดเพลินและมีความสุข มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดมีเหตุผล สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงานแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ทุ่มเทเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ทั้งยอมรับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2. ความยืดหยุ่น

สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันนั้นเกิดขึ้นอย่างเฉียบพลันและรวดเร็ว ส่งผลให้การทำงานต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนอย่างคาดไม่ถึงทำให้บุคลากรในองค์กรต่างๆ ต้องการระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับสังคมเหตุการณ์และสถานการณ์ในปัจจุบัน ในด้านการศึกษานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการตอบสนองการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นผ่านการบริหารงานในทุกด้านของสถานศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มินักการศึกษาได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นในการทำงานไว้ ดังนี้

วิรัช ทองจุไร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558, หน้า 797) ได้กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมสภาพการแข่งขัน เทคโนโลยี ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการบูรณาการส่วนต่างๆ ขององค์กรให้มีความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ทั้งด้านความยืดหยุ่นเชิงทรัพยากรและเชิงกระบวนการ ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 25) ได้สรุปความหมายของการมีความยืดหยุ่นไว้ว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้าน หลากหลายวิธีการไม่ซ้ำซ้อนกับรูปแบบเดิม เปิดรับแนวความคิดใหม่และนำมาปรับใช้ได้อย่างอิสระ

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง คนที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง

หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ๆ ที่น่าเชื่อถือคุณลักษณะดังกล่าวคือคนที่มีความยืดหยุ่น

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึงความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายรูปแบบและหลายทิศทางมีความอิสระในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้ และมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นอิสระ

วัฒนา ปะกิกา (2560, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการมีความยืดหยุ่นไว้ว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานอย่างอิสระ เปิดโอกาสรับความคิดรูปแบบใหม่ๆ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์รูปแบบใหม่ได้

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 81) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ เป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย และเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ

เพียงพิชญ์ ดวงแก้ว (2562, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การยอมเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคคลให้สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ การปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน วิธีการทำงาน และการเข้าใจข้อจำกัดและผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้น และยอมรับในเงื่อนไขข้อกำหนดเพื่อลดปัญหาและความขัดแย้ง โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพของการทำงานโดยวัดได้จากองค์ประกอบย่อยปรับตัวเปลี่ยนวิธีการทำงานและกำหนดเป้าหมาย

กิลฟอร์ด (Guilford, 1959, p. 73, อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562, หน้า 29) ได้ให้คำนิยามว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทเป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมต่างๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

สรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมการแสดงออกในด้านการคิด สามารถของนำพาองค์การในการสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สภาพการแข่งขันเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการบูรณาการพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมองภายใต้ความเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพ และความสามารถที่แตกต่างกันสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานตามสถานการณ์ปัจจุบันได้และเข้าใจปัญหารวมถึงยอมรับความขัดแย้งและข้อเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นมีลักษณะการเปิดใจกว้างให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรในการคิดหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ปฏิบัติงานไม่เข้มงวดและไม่ยึดถือกฎระเบียบปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิผล

3. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนการวางเป้าหมายหรือการมองภาพเส้นทางสู่ความสำเร็จ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งในการจะนำพาองค์กรหรือสถานศึกษามุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ และความสำเร็จตามที่ผู้บริหารหรือสถานศึกษาได้กำหนดไว้ ดังนี้

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 50) กล่าวว่าไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศสรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เป็นอย่างการมองการณ์ไกลมีการวางแผนและมีการสร้างกระบวนการทัศน์ในการทำงาน บุษยา วีรกุล (2558, หน้า 179) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง เป้าหมายขององค์กรหรือเข็มทิศที่ชี้แนวทางสู่ความสำเร็จในอนาคตที่ถูกกำหนดขึ้นจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่คาดหวังว่าจะต้องดีขึ้นหรือก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิม

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 54) วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลงมองภาพรวม ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติต่อบุคคลหรือการทำงาน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2559, หน้า 177) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความคาดหวังในอนาคตของบุคคล และองค์การที่ต้องการจะเป็นข้อความซึ่งกำหนดทิศทางของพันธกิจ/ภารกิจ เป็นสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลและองค์การมุ่งหมายมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคตความเป็นมาลักษณะและที่มาของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ (Vision) สามารถให้ความหมายที่ครอบคลุม จากคำภาษาอังกฤษ ดังนี้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2559, หน้า 177)

V = Vision หมายถึง การมองการณ์ไกล

I = Image หมายถึง การจินตนาการเป็นภาพที่อยากให้เกิดขึ้น

S = Significant หมายถึง นัยสำคัญในลักษณะแห่งตนและส่วนรวม

I = Information หมายถึง ข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริงที่เป็นไปได้

O = Opportunity หมายถึง โอกาสที่จะทำให้เป็นจริงได้

N = New Innovation หมายถึง ผลรวมเชิงบูรณาการการสร้างสรรคหรือปรับปรุง ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทรงคุณค่า

วัฒนา ปะกิกา (2560, หน้า 15) การที่ผู้บริหารมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลง
ในอนาคต โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายและต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565, หน้า 57) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง
พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้และความสามารถในการสื่อสารด้วย
รูปแบบใหม่ที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่
ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดีมีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจวางแผน และ
มีแนวทางในการดำเนินงานชัดเจน เป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด
วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
มีส่วนร่วมในการสร้าง และกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อม และมีความสามารถ
ต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายสู่แนวทางการปฏิบัติทั้งยังสามารถใช้ความรู้
ความสามารถในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร
สถานศึกษา

ชูไฮรี มะลีเป้ง (2565, หน้า 40) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรม
ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล
ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์และมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่
การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง
เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมในการคิด มีความสามารถ
ในการวางแผนโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กล้าคิดกล้าตัดสินใจปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
ในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติมีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะ
ปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ มีการกระตุ้นแนะนำให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ยอมรับ
การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงาน
ให้เกิดภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการ
ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตขององค์กรผ่านพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล มีจิตใจที่กว้างยอมรับฟัง
มีเหตุผล และสามารถสื่อสารด้วยรูปแบบใหม่ต่างๆ ส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น และสร้างความท้าทายในการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดทิศทางของพันธกิจได้บรรลุผล โดยทุกส่วนในสถานศึกษา
จะมีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อม ยอมรับ
การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ

เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานและกล้าคิด กล้าตัดสินใจปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีไปสู่จุดหมายใหม่ที่ดีและพัฒนายิ่งกว่าเดิม

4. แรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ อย่างหลากหลาย

ดังนี้

วุฒิ สุขเจริญ (2559, หน้า 379-381, อ้างถึงใน กรกนก พรประดิษฐ์, 2562, หน้า 100) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับซึ่งเกิดจากภายในจิตใจจูงใจให้บุคคลกระทำหรือแสดง พฤติกรรมออกมา เช่นความหิว ความต้องการอยากได้ ความง่วง เป็นต้น ทั้งนี้สิ่งเร้า ยังเป็นสิ่งที่กระตุ้น ต่างๆ ที่เกิดจากการรับรู้

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560, หน้า 23) นิยามคำว่า “แรงจูงใจ” คือ พฤติกรรม ในตัวของบุคคลที่กระทำ ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระตือรือร้นทำงานตามบรรลุปเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในองค์กร

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด) (2561, หน้า 14) ระบุว่า แรงจูงใจนั้นเป็น พลังผลักดันจากภายในของพนักงานที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถสร้างสรรค์ การปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุปเป้าหมายที่กำหนดและตอบสนองต่อความต้องการ และความพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นแรงจูงใจและการจูงใจ เป็นแรงผลักดันที่เกิดจาก สิ่งเร้าภายในและภายนอก ตามสภาพแวดล้อมตามความต้องการของแต่ละบุคคลแรงจูงใจแสดงผ่าน จากพฤติกรรม การกระทำ ให้รับรู้สิ่งประทับใจหรือไม่พอใจอย่างไร เพื่อให้ตอบสนองต่อความ ต้องการ ทั้งเหตุและผลต่างๆ ในสังคมการปฏิบัติงาน

พิมพ์ิกา ศรีวรรณ (2563, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นการกระทำหรือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นอย่างไร ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจ สามารถแยกประเภทสิ่งจูงใจ เป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) มีอิทธิพลจากการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อาทิเช่น อัตราค่าจ้างเงินเดือน การจ่ายโบนัส การแบ่งปันผลกำไร การให้บำเหน็จ การให้บำนาญ การให้ประโยชน์เกื้อกูล การจัดการกองทุนสงเคราะห์และ 2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน (Non-financial Incentive) อาทิเช่น ยอมรับเคารพนับถือการยกย่องชมเชย,ความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม การมีส่วนร่วม มีโอกาสก้าวหน้า และความยุติธรรม

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม (2564, หน้า 17) อธิบายว่า “แรงจูงใจ” คือ แรงผลักดันจาก สิ่งเร้าจากความตั้งใจ และเต็มใจ เพื่อกระตุ้นให้คนมีพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงาน ส่งเสริมพฤติกรรมการกระทำที่มีความต้องการต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างมากสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ องค์กร

จึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร รวมถึงบุคลากรที่เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร อย่างไรก็ตาม หากพนักงานได้รับการตอบสนองที่เชิงบวกก็ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

5. ความไว้วางใจ

ความหมายของความไว้วางใจ มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของความไว้วางใจอย่างหลากหลาย ดังนี้

ณัฐชุตา วิจิตรจามรี (2558, หน้า 23) ความไว้วางใจไม่สามารถเกิดขึ้นได้เองจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ต้องมีการสื่อสารซึ่งกันและกัน จึงจะเกิดความไว้วางใจได้ และมีระยะเวลาเป็นส่วนประกอบ โดยผู้สื่อสารมีความไว้วางใจผู้อื่นมากเท่าไร ก็เป็นเหมือนการเปิดเผยความรู้สึกตนเองต่อผู้อื่นมากขึ้นเท่านั้น ทั้งจากท่าทาง การแสดงออก และความสามารถ ที่เป็นด้านที่ดี โดยบุคคลที่จะมีความไว้วางใจได้ต้องมีคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) คุณธรรม (Integrity) คือ ความสัตย์ซื่อ และความจริงใจ กล่าวอีกนัยคือ เวลาเราสื่อสารหรือแสดงออกอะไร ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งปันความคิด ความเชื่อ กับความรู้สึก โดยเราหมายความว่าสิ่งที่ได้สื่อสารและแสดงออกไปด้วยความตรงไปตรงมา 2) ความสามารถ (Competence) คือ การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการให้ ความช่วยเหลือเมื่อเราสามารถช่วยได้ และการขอความช่วยเหลือ เมื่อเราต้องการขอให้อีกจากผู้อื่น 3) ความสอดคล้อง (Consistency) คือ การแสดงออกทางการกระทำให้ความสอดคล้องกับการปฏิบัติในอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานเชื่อในเรา ที่จะดำเนินสิ่งที่เหมาะสม ไม่ย้อนแย้ง กับตัวเอง 4) ความภักดี (Loyalty) คือ ความซื่อสัตย์ อีกนัยหนึ่ง คือการแสดงออกและสนับสนุนผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าเรายู่ข้างๆ 5) การเปิดกว้าง (Openness) คือ ความเต็มใจในการแบ่งปัน หรือการรับฟังความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นโดยไม่ตัดสิน เยาะเย้ยความเห็นต่อทุกความคิดเห็น แต่ให้การสนับสนุน หรือการยอมรับแทน การเปิดกว้างเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของความ ไว้วางใจสำหรับพนักงานในองค์กร

จิตาภา ทัดหอม (2560, หน้า 79) ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อและความคาดหวังส่วนบุคคล รวมไปถึงการมั่นใจในการเลือกสรรการบริการและการเลือกซื้อสินค้า นอกจากนี้ ตราสินค้ายังจำเป็นต้องสร้างความซื่อสัตย์ เชื่อมั่น มีการสื่อสาร เอาใจใส่ หลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจ และหมั่นสร้างความพึงพอใจเพื่อให้อีกค้าให้เกิดความไว้วางใจ

วัฒนา ปะกิกา (2560, หน้า 16) การมีความไว้วางใจคือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่น ความคาดหวังและความไว้วางใจต่อบุคคล

ธนาพล สมประสงค์ (2561, หน้า 59) ความไว้วางใจ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดจากการให้บริการสู่ลูกค้า หากลูกค้าที่เกิดความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดก็จะเกิดความไว้วางใจ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมั่นใจต่อสินค้าหรือบริการ

ภาสินี อ่ำรอด (2561, หน้า 87) ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจเนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริโภคกับร้านค้า ซึ่งผลลัพธ์ของความไว้วางใจสามารถเป็นตัวบ่งบอกพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภคได้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความหมายของความไว้วางใจได้ว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อใจ มั่นใจในคำพูด การกระทำหรือคำสัญญาจากบุคคลหนึ่ง ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของสิ่งที่จะได้รับในทางบวก นอกจากนี้หากเป็นธุรกิจผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ผู้ขายจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่น มีการสื่อสาร เอาใจใส่ลูกค้าเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงความไม่พอใจ

บริบทสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป เช่น เทศบาล (เช่น เทศบาลเมืองกำแพงเพชร) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กระจายอยู่ในอำเภอต่างๆ ทั้งทั้งจังหวัด เป็นหน่วยงานสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) ในกระทรวงมหาดไทย โดยมีสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่ท้องถิ่นในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนา แผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง เพื่อให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการบริการสาธารณะ

สถานที่ตั้ง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ตั้งอยู่ในศูนย์ราชการจังหวัดกำแพงเพชร ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร 62000 (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร, 2556, หน้า 1)

การบริการด้านการจัดการศึกษา

สถานศึกษาในสังกัด

สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

มีสถานศึกษาในสังกัด ทั้งหมด 14 แห่ง ข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษาแต่ละแห่ง (ฝ่ายยุทธศาสตร์ และแผนงาน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัด, 2566, หน้า 3-13) มีดังนี้

1. โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร จัดตั้งขึ้นตามมติของ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร โดยจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษา ภาควิชาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเปิดทำการเรียนการสอน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ตั้งอยู่บริเวณสนามกีฬาชากังราว (ริมปิง) ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร ได้รับการถ่ายโอนจากการกีฬาแห่งประเทศไทย ก่อตั้ง เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2550 เริ่มเปิดทำการเรียนการสอน ตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม 2550 จนถึงปัจจุบัน

2. โรงเรียนชากังราววิทยา (อินทร์-ชุ่ม ดีสารอุปถัมภ์)

สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ.2522 มีที่ดิน จำนวน 7 ไร่ 97ตารางวา ในสมัย นายดำรง วรรณรัตน์ ตำแหน่งนายเทศมนตรีเมืองกำแพงเพชรซึ่งได้รับบริจาคจากคุณตาทองอินทร์และคุณยาย ชุ่ม ดีสาร ทำการก่อสร้างโดยเงินการอุดหนุนเทศบาลเมืองกำแพงเพชร เป็นจำนวนเงิน 1,500,000 บาท (หนึ่งล้านห้าแสนบาทถ้วน) เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2523 และในปี 2525 ได้ขยายเปิดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นต้นมา วิสัยทัศน์โรงเรียนชากังราววิทยา (อินทร์-ชุ่ม ดีสารอุปถัมภ์) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและมีความรู้ความสามารถตามอัจฉริยภาพ ด้วยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

3. โรงเรียนเทศบาล 1 (เกริกกฤตยาอุปถัมภ์)

เดิมเป็นโรงเรียนประชาบาล ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2465 ใช้อาคาร ชั่วคราวของวัดบางเป็นสถานที่เรียน มีนายเกลี้ยง อัมพพิทักษ์ เป็นผู้ดำเนินการดำรงอยู่ด้วยวิธี จัดเก็บเงินบำรุงการศึกษา ต่อมาอำมาตโทขุนสุนทรสินทร์ ศึกษาธิการจังหวัด นายเกลี้ยง อัมพพิทักษ์ นายอำเภอเมืองกำแพงเพชร นายฟ่อน สุวรรณโชติ ศึกษาธิการอำเภอเมืองกำแพงเพชร ได้จัดพิธี เปิดโรงเรียนชื่อว่า โรงเรียนประชาบาล (วัดบาง) เด็กที่เข้าเรียนอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษา ปีที่ 4 โดยมีพระครูศรีวัชรโสภิต (ผิว ประดิษฐ์) พระราชาคณะ เจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชรให้การ อุปการะโรงเรียน ปี พ.ศ. 2506 กระทรวงศึกษาธิการ ได้โอนโรงเรียนประชาบาลที่อยู่ในเขตเทศบาล ให้เทศบาลเป็นผู้จัดการศึกษา เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2506 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนใหม่เป็นโรงเรียน เทศบาล 1 (วัดบาง) วิสัยทัศน์ ผู้เรียนเป็นคนดีมีความรู้ 3 ภาษา มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความ

พร้อมด้านปัจจัยทางการศึกษา พัฒนาศักยภาพครูและบริหารการศึกษาอย่างมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดทุ่งสวน)

เดิมเป็นโรงเรียนประถมศึกษาของเทศบาลเมืองกำแพงเพชรเพียงโรงเรียนเดียว คือ โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดบาง) ประชาชนมากขึ้น สถานที่คับแคบ ไม่สามารถขยายได้ ถ้าจะก่อสร้างต้องได้รับอนุญาตจากท่านเจ้าอาวาส (พระธรรมมาติมตฺธิ) ก่อน และทางวัดก็ต้องการที่จะสร้างถาวรวัตถุเพิ่มขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว ร.ต.ท.ปิ่น สหโชติ ผู้ว่าราชการจังหวัดได้พิจารณาว่า ควรแยกโรงเรียนเพื่อเตรียมรับนักเรียนที่เพิ่มขึ้นทุกปี จึงติดต่อกระทรวงศึกษาธิการ ของบสร้างอาคารใหม่ในที่ดินวัดทุ่งสวน ซึ่งเป็นวัดร้างแต่ไม่ห่างไกลจากชุมชนทางกระทรวงศึกษาธิการ จึงอนุมัติงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน จำนวน 200,000 บาท (สองแสนบาทถ้วน) การดำเนินการก่อสร้างเริ่มขึ้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2508 และเปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2509 โดยแบ่งนักเรียนแยกชั้นเรียนมาจากโรงเรียนเทศบาล 1 (วัดบาง) พร้อมให้ชื่อโรงเรียนว่า โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดทุ่งสวน)

5. โรงเรียนเทศบาล 3 (อินทรมัธยม บุญประคองพิทยาคม)

ประวัติความเป็นมาโรงเรียน(โดยสังเขป) โรงเรียนเทศบาล 3 (อินทรมัธยม บุญประคองพิทยาคม) วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2514 พระสมุห์วิชัย ปสนโนเจ้าอาวาสวัดนาควัชรโสภณ (วัดช้าง) พร้อมด้วยพระธรรมโสภณ พระเทพวราภรณ์ เจ้าคุณพระราชมุนี พระอริยะเมธี เป็นผู้คิดให้มีการจัดสร้างโรงเรียนขึ้นในวัด เพื่อให้เป็นสถานที่เรียนของเด็กใน ย่านใกล้เคียงกับวัด ในอนาคตต่อไป ต่อมาพระสมุห์วิชัย ปสนโน ได้ติดต่อนางอุไร อินทรมัธยม กับนางอำพันธ์ บุญประคอง ขอความช่วยเหลือและก็ได้รับการสนับสนุนขอความร่วมมือร่วมใจจากนายจรูญ และนางอุไร อินทรมัธยม เป็นเงิน 115,000 บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน) กับนางอำพันธ์ บุญประคอง อุทิศร่วมช่วยเหลืออีกเป็นเงิน 35,000บาท (สามหมื่นห้าพันบาทถ้วน) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 150,000 บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) พระสมุห์วิชัย ปสนโน จึงดำเนินการแจ้งเรื่องให้เทศบาลเมืองกำแพงเพชร พร้อมกับยกที่ดินของวัด ให้เป็นที่จัดสร้างอาคารเรียนต่อไปและขอให้ทางเทศบาลก่อสร้างตามแบบ 004 ของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการดัดแปลงเป็นตึกแบบแปลนของทางกรมโยธาเทศบาล วงเงินดังกล่าวไม่เพียงพอ เทศบาลเมืองกำแพงเพชรจึงได้อนุมัติเงินอุดหนุนสมทบจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2 วัสดุทัศน์ “พัฒนาผู้เรียนให้เป็น คนดี คนเก่ง และมีคุณค่าด้วยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

6. โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองปลิง

สำนักงานเทศบาลเมืองหนองปลิง ตั้งอยู่ทางทิศเหนือจากอำเภอเมืองกำแพงเพชร ไปตามถนนกำแพงเพชร-สุโขทัย ระยะทาง 5 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 84.58 ตารางกิโลเมตร (53,031 ไร่) มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตที่ดี ประเพณีสืบไป ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมมีส่วนร่วม

7. โรงเรียนเทศบาล 1 (คลองสวนหมาก)

จัดตั้งโดยได้รับความเห็นชอบจากสภาเทศบาลตำบลนครชุม เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2649 ได้รับการตอบรับจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ตามหนังสือที่ มท 0893.3/3843 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2660 โดยมีนายเรืองศักดิ์ ริวตระกูลไพบูลย์ นายกเทศมนตรีตำบลนครชุมและคณะผู้บริหาร เป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนขึ้น เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การบริการสาธารณะด้านการศึกษา โดยมีนายสมบุญ ตาคำชัย ผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้ประสานงานการดำเนินการจัดตั้ง เปิดทำการเรียนการสอนวันที่ 1 พฤษภาคม 2660 มีนักเรียนจำนวน 30 คน มีครูเนตรนภาพุฒ อาริยะ ตำแหน่ง ครูผู้สอนเด็กอนุบาลและปฐมวัย เป็นผู้ดูแลนักเรียน จัดการเรียนการสอนโดยฝึกหลักสูตรปฐมวัย 2646 วิสัยทัศน์ (Vision) สถานศึกษามุ่งจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

8. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี

เทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 บัญญัติให้สุขาภิบาลทุกแห่งมีฐานะเป็นเทศบาล ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 สุขาภิบาลชาณุวรลักษบุรี จึงมีฐานะเป็นเทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี นับแต่นั้นเป็นต้นมา เทศบาลตำบลชาณุวรลักษบุรี อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอชาณุวรลักษบุรี ตั้งอยู่ห่างจากตัวอำเภอเมืองจังหวัดกำแพงเพชรมาทางทิศใต้ ห่างจากตัวอำเภอเมืองจังหวัดกำแพงเพชร ตามทางหลวงหมายเลข 1084 ตอนกำแพงเพชร-ชาณุวรลักษบุรี รวมระยะทางประมาณ 68 กิโลเมตร มีพื้นที่ 11.64 ตารางกิโลเมตร

9. โรงเรียนเทศบาลตำบลมะเขือ

เทศบาลตำบลมะเขือ มีสภาพพื้นที่เป็นแนวขนานไปกับแม่น้ำปิงทางฝั่งตะวันตกอยู่ห่างจากจังหวัดกำแพงเพชรประมาณ 38 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากอำเภอคลองขลุงประมาณ 4 กิโลเมตร มีพื้นที่รับผิดชอบในการดำเนินการ 5.5 ตารางกิโลเมตร 3,437.5 ไร่ วิสัยทัศน์ เทศบาลตำบลท่ามะเขือ ท่ามะเขือเมืองน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม เลิศล้ำเศรษฐกิจ คุณธรรมนำหน้า การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

10. โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลวังแฉม

เดิมตำบลวังแฉมอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอคลองขลุงมานานมาแล้วประมาณ 80 ปี ด้วยเหตุที่มีต้นพวงแฉมอยู่เป็นจำนวนมาก ต้นพวงแฉมมีประโยชน์ในการนำมารองตากปลาให้แห้ง เจริญเติบโตอยู่ในวังน้ำจำนวนมาก ปัจจุบันมี 16 หมู่บ้าน วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังแฉม การศึกษามีมาตรฐานธรรมาภิบาลก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่คุณธรรม นำสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

11. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านพราน

เทศบาลตำบลบ้านพราน ได้รับการจัดตั้งและเปลี่ยนแปลงฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลพรานกระต่าย โดยเปลี่ยนชื่อจากพรานกระต่ายเป็นบ้านพราน เนื่องจากในพื้นที่ตำบลพรานกระต่ายนั้น มีเทศบาลตำบลพรานกระต่ายเดิมอยู่แล้ว การใช้ชื่อ "เทศบาลตำบลบ้านพราน" นั้นเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงชื่อสอดคล้องกับประวัติศาสตร์ที่ยาวนานทางคณะผู้บริหารสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลพรานกระต่าย ได้เข้าปรึกษาหารือกับทางเจ้าคณะอำเภอ และประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอพรานกระต่าย และผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยศึกษาเกี่ยวกับประวัติ ความเป็นมาของอำเภอพรานกระต่าย มีความเห็นว่าการเปลี่ยนชื่อให้ คงคำว่า "พราน" ไว้ เพราะเป็นตำนานและเอกลักษณ์ของท้องถิ่นเมื่อครั้งสมัยโบราณ สามารถอธิบายแก่คนรุ่นหลังได้ทราบถึงรายละเอียดในหลักการ เหตุผล ที่มาที่ไปของชื่อที่เปลี่ยนแปลงได้ ที่ประชุมจึงได้ข้อสรุปเห็นควรเป็นชื่อจากองค์การบริหาร ส่วนตำบลพรานกระต่าย เป็น "เทศบาล ตำบลบ้านพราน"

12. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลพรานกระต่าย

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลพรานกระต่าย สังกัดเทศบาลตำบลพรานกระต่าย จัดตั้งตามหนังสือเทศบาลตำบลพรานกระต่าย ที่ กพ 52106/0468 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2553 เปิดทำการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา (ชั้นอนุบาล 1-2 ช่วงอายุ 4-5 ปี) และได้เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่วันที่ 17 พฤษภาคม 2553 (ปีการศึกษา 2553) โดยมีนายสันต์ ปิ่นมณี รองปลัดเทศบาลตำบลพรานกระต่าย รักษาการแทน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลพรานกระต่าย วันที่ 1 สิงหาคม 2557 เทศบาลตำบลพรานกระต่าย ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ผ่านการสอบแข่งขันเพื่อแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษาของเทศบาล แต่งตั้ง นายชยาคม ชาระวัน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2557 และดำรงตำแหน่งจนถึงปัจจุบัน

13. โรงเรียนเทศบาลตำบลช่องลม

เทศบาลตำบลช่องลม ได้รับยกฐานะจากสภาตำบลช่องลม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลช่องลม เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 และยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลช่องลม ขึ้นเป็นเทศบาลตำบลช่องลม เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2548 เป็นต้นมา ปัจจุบันเทศบาล

ตำบลช่องลมเป็นเทศบาลขนาดกลาง ลักษณะที่ตั้งเทศบาลตำบลช่องลม ตั้งอยู่เลขที่ 108 หมู่ 5 ตำบลช่องลม อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร ห่างจากอำเภอลานกระบือประมาณ 3 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดกำแพงเพชร ประมาณ 55.80 กิโลเมตร มีพื้นที่รับผิดชอบ 47 ตารางกิโลเมตร หรือ 29,375 ไร่ วิสัยทัศน์ คือ เมืองน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม ก้าวล้ำมาตรฐานการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต

14. โรงเรียนเทศบาลลานกระบือ

ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2550 จัดตั้งขึ้นตามมติที่ประชุมสภาเทศบาลตำบลลานกระบือ สมัยประชุมสามัญสมัยที่ 3 ครั้งที่ 2 ประจำปี 2550 เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2550 เริ่มเปิดทำการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาล 1 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2551 ปัจจุบันเปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 และจะเปิดระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษาต่อไปตามลำดับ

จำนวนบุคลากร

จำนวนบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกเป็นผู้บริหาร และครูและบุคลากรทางการศึกษา มีรายละเอียดดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	โรงเรียน	จำนวนบุคลากร		รวม
		ผู้บริหาร	ครูและบุคลากร	
1.	โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร	2	33	35
2.	โรงเรียนชาگیرาววิทยา (อินทร์-ชุ่มดีสารอุปถัมภ์)	1	41	42
3.	โรงเรียนเทศบาล 1 เกริกกฤตยาอุปถัมภ์	1	49	50
4.	โรงเรียนเทศบาล 2 วัดทุ่งสวน	2	39	41
5.	โรงเรียนเทศบาล 3 (อินทร์มหาราชบุญประคองพิทยาคม)	1	15	16
6.	โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองปลิง (ทำนองอุปถัมภ์)	1	17	18
7.	โรงเรียนเทศบาล 1 คลองสวนหมาก	1	6	7
8.	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลชาวนารักษ์บุรี	1	13	14
9.	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท่ามะเขือ	1	8	9
10.	โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลวังแคม	1	7	8
11.	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านพราน	1	12	13

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนบุคลากร		รวม
		ผู้บริหาร	ครูและบุคลากร	
12.	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลพรานกระต่าย	1	10	11
13.	โรงเรียนเทศบาลช่องลม	1	12	13
14.	โรงเรียนเทศบาลลานกระบือ	1	23	24
รวมทั้งหมด		16	285	301

ที่มา : (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร, 2567, หน้า 31)

สรุปได้ว่า สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร มีจำนวนรวม 14 แห่ง มีผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด รวม 16 คน ครูและบุคลากรในสังกัด รวม 285 คน รวม 301 คน

สภาพปัญหาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สภาพปัญหาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร, 2566, หน้า 14-16) สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการพัฒนาและฝึกทักษะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารบางส่วนได้รับการฝึกอบรม แต่ก็ยังไม่เพียงพอหรือไม่ตรงกับความต้องการด้านการสร้างนวัตกรรมในการจัดการศึกษา ส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุจาก ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แต่จากข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงส่งผลต่อการปฏิบัติ การทดลองนโยบายใหม่ๆ หรือ การสนับสนุนโครงการสร้างสรรค์ถูกจำกัดทำให้ไม่สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีภาระงานบริหาร เอกสาร และกฎระเบียบจากหน่วยงานส่วนกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีมาก ส่งผลให้เวลาและพลังงานของผู้บริหารถูกดึงไปทำงานเชิงบริหาร/ราชการ จนลดเวลาในการพัฒนาเชิงนวัตกรรมและสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์ คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน/คณะกรรมการสถานศึกษาไม่แน่นแฟ้น/ไม่สอดคล้อง ทำให้นโยบายสร้างสรรค์ขาดการยอมรับหรือการต่อเนื่อง และปัญหาสำคัญ คือ ขาดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่าที่ควร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ดวงแข ขำนอก (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนก ตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวนสองด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการไม่แตกต่างกัน

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) วิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ระเบียบวิธีวิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 19 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 คน ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 9 คน คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 1 คน ครูอาวุโสระดับประถมศึกษา จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ฉบับ คือ แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ฉบับ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีความเชื่อมั่นและนำไปสู่การพัฒนาในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมายมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มเปลี่ยนแปลงงาน

ใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลียวฉลาดแก้ไขปัญหา ด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงาน การปรับตัวกับผู้ร่วมงานมีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อ การบริหารสู่ความเป็นเลิศศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนด พันธกิจ และยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นศักยภาพในการ บริหารงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศศักยภาพ ในการสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่าง ไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

วัฒนา ปะกิกา (2560) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 10 คน (10 โรงเรียน) ที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย (บริหารโรงเรียน 10 คน ครูหัวหน้าวิชาการ 10 คน และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 10 คน รวม 40 คน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบและตัวชี้วัด 12 ตัวชี้วัด ที่นำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน คือ องค์ประกอบด้านจินตนาการ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความคิดริเริ่ม การมีอารมณ์ขันและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบด้านการมีความ ยืดหยุ่น มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสามารถในการคิดและทำอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ องค์ประกอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และ องค์ประกอบด้านการมีความไว้วางใจ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การแสดงออกอย่างเปิดเผย การมีความ เชื่อมั่น และการสนับสนุนต่อบุคคลอื่นและองค์กร ผลการพัฒนาโปรแกรมและผลการใช้โปรแกรม สร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด จึงส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โรงเรียนได้มาตรฐานคุณภาพครบทุกด้านและทุกมาตรฐานตามเกณฑ์ ที่กำหนด

กัญยากร จินสีดา (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีจินตนาการ และประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสามารถในด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้านและมีค่าความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

ภราดร มาชานนท์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีจินตนาการ 2) ระดับของประสิทธิผลการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการมีความยืดหยุ่นกับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุด คือ การมีวิสัยทัศน์กับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และการมีความยืดหยุ่นกับการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน

กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศรีโรจน์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ธนาภรณ์ นิลพันธุ์รัตน์ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า 1) ครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันจิรา น้าขาว (2562) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เตือนใจ สุนกุล (2562) ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านจินตนาการ โดยการศึกษาแบบอย่าง วิธีการเทคนิคต่างๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม 2) ด้านวิสัยทัศน์ โดยการฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตัวเอง แก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิดก่อน การตัดสินใจ สร้างวิธีการ ใหม่ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านแรงบันดาลใจ โดยการเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเอง สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ 4) ด้านความยืดหยุ่น โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 127 คนครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน

สอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำนวน 357 คน รวมทั้งสิ้น 484 คนใช้ในการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่าที (t-Test) และค่าเอฟ (F-Test) ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีในด้านจินตนาการ พบว่าผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้นำที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิมๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านความยืดหยุ่นพบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาและผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

ศศิภาดา เก็จโกวิท (2563, อ้างถึงใน ชูไฮรี มะลีเป็ง, 2565, หน้า 97) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้ใดการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุภาพร โสภิน (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ภูวนาท คงแก้ว (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูโดยรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศกรณมนทร์ นิลธรร (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครูสังกัดเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย จินตนาการ วิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่น ตามลำดับ 2) การปฏิบัติงานวิชาการของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และการนิเทศการศึกษาตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครู

จิรตญา พรหมสมปาน และตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศวร (2563) ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการไว้วางใจ รองลงมาคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเจรจาต่อรอง 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และ 3) ข้าราชการครูส่วนใหญ่ต้องการผู้บริหารที่รอบรู้ และเข้าใจถึงปัญหาในทุกด้านมีทัศนคติที่กว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มคนทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงลูกจ้าง

มะนาพี อินนุยชี (2564) วิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาสภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 4) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อิตติชาม เจะหะ (2564) ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 277 คน สุ่มตัวอย่างโดยการจับสลากแบบไม่คืนกลับ เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ โดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha

Coefficient) ของครอนบัคได้ค่าเท่ากับ 0.976 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ และ $S.D. = 0.35$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.66$ และ $S.D. = 0.48$) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.61$ และ $S.D. = 0.59$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.58$ และ $S.D. = 0.35$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่าง จำแนกตามตัวแปรอายุ ภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 คู่คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี กับอายุระหว่าง 41-50 ปี จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านแรงจูงใจโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปี และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ไม่พบคู่ที่แตกต่าง เนื่องจากค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยจึงไม่สามารถบอกได้ว่าคู่ไหนแตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในด้านวิสัยทัศน์พบว่า ผู้บริหารควรมิวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนาในอนาคตโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบคอบ ด้านความยืดหยุ่นพบว่าผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิมๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านจินตนาการพบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและรู้จักสร้างขวัญกำลังใจในทางที่สร้างสรรค์ และรู้จักใช้ทักษะการสื่อสารที่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ผูกพันและมีความร่วมมือกัน ตลอดจนเป็น นักประสานงานที่ดี

ชูโฮรี มะลิเป็ง (2565) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบการบริหารงานด้านการ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) ประมวลผลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูมีแรง บันดาลใจในการปฏิบัติงาน ควรรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาและเปิดโอกาส ให้มีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้โดยเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมเป็นทีมควรส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัย ในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานในรูปแบบต่างๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและใช้กระบวนการนิเทศ ให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ผูกพันและมีความ ร่วมมือกัน ตลอดจนเป็นนักประสานงานที่ดี

ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และ 6) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการใช้ประสพการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ต้องสร้างความศรัทธาความเป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา หมั่นสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นัสรีน ยูโซ๊ะ (2566) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านการแก้ปัญหา ด้านการมีความไว้วางใจ โดยมีผลงานวิจัยที่ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับมาก โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การมีความยืดหยุ่นกับความสัมพันธระหว่างครูกับนักเรียน คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยสุดคือ การมีวิสัยทัศน์กับความสัมพันธระหว่างครูกับนักเรียน และการมีความยืดหยุ่นกับการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ส่วนผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้เสนอว่า ด้านจินตนาการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ สำหรับงานวิจัยที่สร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้นำเสนอแนวทางไว้หลายประการ ยกตัวอย่างเช่น ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาและผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่ม

สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ควรรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้มีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดที่ได้จากการศึกษางานวิจัยในประเทศนี้ ผู้วิจัยจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

งานวิจัยต่างประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลิเคอร์ท (Likert, 1967) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่บริหารจัดการ 4 รูปแบบ คือ แบบเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ แบบเผด็จการอย่างมีเมตตา แบบปรึกษาหารือ และแบบมีส่วนร่วม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดมลรัฐนิวยอร์ก จำนวน 130 คน เพื่อศึกษารูปแบบใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด ใช้เครื่องมือแบบสอบถามและแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับที่ลิเคอร์ทสร้างขึ้นมาใช้ในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาวิจัยพบว่ารูปแบบที่ 4 รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนที่บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้ความสำคัญกับคนละงานเท่าๆ กัน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งคือ การบริหารงานแบบมุ่งคนและมุ่งงานเท่ากัน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับคุณภาพเฉลี่ยระดับมากถึงมากที่สุด

หลุยส์ และเอมไมล์ (Louis & Miles, 1990) ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อายุเท่าที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดมลรัฐนิวยอร์ก กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงเรียนในมลรัฐนิวยอร์ก (Urban High School) จำนวน 120 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะเน้นทั้งคนและงาน โดยให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณภาพสูงมากในการปฏิบัติงาน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทักษะ ทักษะทางบวกและการปรับตัวของนักเรียนอยู่ในระดับคุณภาพสูงมาก

โบลแมน และดีล (Bolman & Deal, 1991) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมลรัฐซานฟรานซิสโก ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการเงินธนาคาร ด้านการใช้ความยืดหยุ่น และด้านการไว้วางใจครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดโรงเรียนในสังกัดมณฑลรัฐซานฟรานซิสโก จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ มีความชัดเจน และมีครู-บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม สามารถนำไปกำหนดแผนงาน/โครงการ ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเผยแพร่ผลงานเมื่อสิ้นสุดแผนงาน/โครงการอย่างแพร่หลาย มีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติสูงมาก 2) มีความยืดหยุ่น ในการบริหารจัดการอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และความถนัด โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชินกับการทำงานที่ผ่านๆ มา มีค่าเฉลี่ยในการบริหารจัดการที่สูงถึงสูงมาก 3) ด้านการเงินธนาคาร มีความคิดริเริ่มที่จะสรรหาตามแนวคิดใหม่ๆ จากเพื่อนร่วมงาน มาปรับปรุงการบริหารจัดการโรงเรียน ทาง การแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างตรงจุดปัญหาและตรงจุดพัฒนา โดยมีเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานทำงานอย่างมีความสุขที่เรียกว่ามีอารมณ์ขันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติสูงมาก 4) ให้ความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผย ทุกคนโดยให้ความเชื่อมั่นด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัดของเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติ 5) ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนกำหนดสูง ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพสูงมาก โรงเรียนมีสภาพและบรรยากาศเชื่อมต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาและเชื่อมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนสูงมาก และ การบริหารจัดการงบประมาณโปร่งใสตรวจสอบได้ เน้นการใช้เงินงบประมาณตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียนจึงมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงมาก 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฮอยย์ และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) ได้ศึกษาวิจัยประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูง ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมณฑลรัฐนิวยอร์ก จำนวน 150 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ในภาพรวมของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เฉลี่ยระดับคุณภาพพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนสูงมาก ทั้งด้านจินตนาการ (Imagination) ด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) และด้านการมีความไว้วางใจ (Trust) 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยคุณภาพประสิทธิผลของโรงเรียนสูงมากถึงสูงที่สุด คือ ด้านคุณภาพนักเรียน

มีค่าเฉลี่ยคุณภาพสูงมาก ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่โรงเรียนกำหนด 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมได้ค่าเฉลี่ยคุณภาพสูงมาก ทั้งด้านความพึงพอใจ ด้านพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ ด้านการเสียสละและทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ความถนัด และเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล 4) ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนในภาพรวมได้ค่าเฉลี่ยคุณภาพสูงมากถึงสูงที่สุด คือโรงเรียนมีแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพสูงที่สุด ที่บุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีคุณภาพสูงที่สุด โรงเรียนมีระบบโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีคุณภาพสูงที่สุด โรงเรียนมีระบบดิจิทัลที่ทันสมัยที่สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลสารสนเทศของเครือข่ายทั่วไปและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพสูงมาก และมีสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ ที่สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีคุณภาพสูงมาก 5) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นไปในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดโรธี (Dorothy, 2001, อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย, 2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

โรเบิร์ต (Robert, 2006, อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

โรเบิร์ต (Robert, 2006, อ้างถึงใน ภราดร มาชานนท์, 2561) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

แดนเนอร์ (Danner, 2008, อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาศิลปะ: มุมมองของนักการศึกษาศิลปะ ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ คือ มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ คือ 1) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 2) มีความไว้วางใจ (Trust)

สตอลล์ และเทมเพอร์เลย์ (Stoll & Temperley, 2009) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดมลรัฐซานฟรานซิสโก ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 110 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงจะบริหารจัดการโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันกับผลผลิตและประสิทธิผลของโรงเรียน คือ บริหารจัดการเน้นทั้งคนและงานทุกด้านมีมากถึงร้อยละ 95 2) ในจำนวนผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารจัดการโรงเรียนแบบเน้นทั้งคนและเน้นทั้งงานนี้ พบว่า ทุกโรงเรียนมีประสิทธิผลที่มีคุณภาพสูงมากทุกด้านอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 3) ผู้บริหารโรงเรียนที่เหลืออีกร้อยละ 5 มีพฤติกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนที่มุ่งคนและมุ่งงานในระดับปานกลาง จะใช้ระบบการบริหารจัดการแบบสั่งการตามสายงาน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่พบอยู่ในระดับคุณภาพระดับปานกลาง ซึ่งมีบางด้านอยู่ในระดับคุณภาพที่ต่ำกว่าเกณฑ์คุณภาพปานกลาง คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงจะพบประสิทธิผลของโรงเรียนด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพในระดับสูงเช่นเดียวกัน ทั้งด้านความพึงพอใจ ด้านพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ ด้านการเสียสละและทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ความถนัด และเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่พบว่ามีคุณภาพสูงมีความสืบเนื่องจาก ยุทธศาสตร์ 4 ประการที่ช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่า

ของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน และจากผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า การบริหารงานแบบมุ่งคนและมุ่งงานเท่ากัน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับคุณภาพเฉลี่ย ระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งข้อค้นพบจากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศนี้ ผู้วิจัยจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาและสร้างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร โดยดำเนินการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้แบบสอบถามตามประเด็นดังนี้

ประชากรหรือผู้ให้ข้อมูล

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 301 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 16 คน ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 285 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	โรงเรียน	จำนวนบุคลากร		รวม
		ผู้บริหาร	ครูและบุคลากร	
1.	โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร	2	33	35
2.	โรงเรียนชาگیرาวิทยา (อินทร์-ชุ่มดีสารอุปถัมภ์)	1	41	42
3.	โรงเรียนเทศบาล 1 เกริกกฤตยาอุปถัมภ์	1	49	50
4.	โรงเรียนเทศบาล 2 วัดทุ่งสวน	2	39	41
5.	โรงเรียนเทศบาล 3 (อินทร์มหาราชอุปถัมภ์)	1	15	16
6.	โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองปลิง (ทำนองอุปถัมภ์)	1	17	18
7.	โรงเรียนเทศบาล 1 คลองสวนหมาก	1	6	7
8.	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลชาวนาธิปไตย	1	13	14
9.	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท่ามะเขือ	1	8	9
10.	โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลวังแคม	1	7	8
11.	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านพราน	1	12	13
12.	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลพรานกระต่าย	1	10	11
13.	โรงเรียนเทศบาลช่องลม	1	12	13
14.	โรงเรียนเทศบาลลานกระบือ	1	23	24
รวมทั้งหมด		16	285	301

ที่มา : (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร, 2567, หน้า 31)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร สร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา โดยลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

2. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าหาแนวคิดเอกสาร ตำรา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2 ประมวลความรู้ที่ได้จากการศึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ขอบเขต
ในการศึกษาและสร้างเครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การดูแลของอาจารย์
ที่ปรึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังที่กล่าวไว้ในข้างต้น

2.3 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ
แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 ขออนุญาตการจากบัณฑิตศึกษา เพื่อขอความแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ และ
ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ขวัญมั่น คณบดี คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณันท์ ขวัญแน่น รองคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิษณุ บุญนิยม ประธานคณะกรรมการ
บัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.4.4 ดร.ไพโรจน์ วชิรินทร์วัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียน
ระหานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

2.4.5 ดร.ยุทธนา หงษ์ไกร ผู้อำนวยการโรงเรียนโค้งไผ่วิทยา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

2.5 ดำเนินการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งกำหนดระดับคะแนนความคิดเห็นต่อข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 ระดับคือ สอดคล้อง = +1 ไม่แน่ใจ = 0 และไม่สอดคล้อง = -1 โดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC = 1.00 ทุกข้อ

2.6 ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารและครู ที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนรวม 30 คน หลังจากนั้น นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.990

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเห็นชอบให้นำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร และประสานงานไปยังฝ่ายธุรการของแต่ละโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารและครู และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อส่งคืนให้แก่ผู้วิจัยทางไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ได้กลับคืนมาจำนวน 301 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2.2 ข้อมูลสภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์การให้คะแนนผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

แปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร มีการศึกษาความเห็นโดยการสัมภาษณ์ มีวิธีดำเนินงาน ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

2. เป็นผู้บริหารวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน

3. เป็นศึกษานิเทศก์วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์ในการประเมินผู้บริหาร สถานศึกษาและสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

4. เป็นอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าฝ่ายในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมีประเด็นที่ครอบคลุมเกี่ยวกับแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด กำแพงเพชร แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อคำตอบ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ น้อยกว่าข้ออื่น มาเป็นประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์

2. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2 นำข้อคำตอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์น้อยกว่าข้ออื่น มาเป็นประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์

2.3 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน

2. ผู้วิจัยนัดหมายการสัมภาษณ์ วัน เวลา และสถานที่ไว้ล่วงหน้า

3. ส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสัมภาษณ์
4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมบันทึกข้อมูลตามที่ต้องการด้วยตนเองตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้
5. ผู้วิจัยรวบรวมและทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปเขียนรายงาน

ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่และจัดลำดับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน
301 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและการบรรยายตามวัตถุประสงค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 3 ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานสภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 301 คน ประกอบด้วย
เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา แสดงด้วยจำนวน
และค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=301)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	105	34.90
หญิง	196	65.10
รวม	301	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	82	27.20
30-39 ปี	203	67.40
40-49 ปี	14	4.70
50 ปีขึ้นไป	2	0.70
รวม	301	100
3. สถานภาพ		
โสด	180	59.80
สมรส	121	40.20
รวม	301	100
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	239	79.40
ปริญญาโท	56	18.60
ปริญญาเอก	6	2.00
รวม	301	100
5. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	54	17.90
5-10 ปี	179	59.50
11-19 ปี	57	18.90
20 ปีขึ้นไป	11	3.70
รวม	301	100

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(N=301)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
6. ขนาดสถานศึกษา		
เล็ก	35	11.60
กลาง	172	57.1
ใหญ่	94	31.2
รวม	301	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 301 คน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน แต่ละด้านมีผลวิเคราะห์ดังนี้ ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.10 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.90 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.40 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.20 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.70 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.70 ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 59.80 สถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 40.20 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.40 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.60 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 2.00 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.50 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.90 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.90 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.70 ด้านขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่สถานศึกษา ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาอยู่สถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 31.2 และ อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 11.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร สภาพด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 5-10

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม

รายการ	สภาพปัจจุบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านจินตนาการ	4.41	0.45	มาก
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.39	0.50	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.37	0.48	มาก
4. ด้านแรงจูงใจ	4.40	0.46	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	4.40	0.47	มาก
รวมเฉลี่ย	4.39	0.36	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านจินตนาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.47) ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.46) ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.50) และด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านจินตนาการ

รายการ	สภาพปัจจุบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.59	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความรอบรู้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย	4.49	0.65	มาก
3. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากร ในโรงเรียน	4.41	0.67	มาก
4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	4.46	0.67	มาก
5. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.40	0.71	มาก
6. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงต่อสถานศึกษาและประโยชน์ส่วนรวม	4.37	0.775	มาก
7. ผู้บริหารมีปฏิภาณและไหวพริบในการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ เพื่อผ่อน คลายความตึงเครียด	4.34	0.773	มาก
8. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยการวิเคราะห์สภาพข้อมูลปัจจุบันและครู มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมตัดสินใจ	4.33	0.76	มาก
9. ผู้บริหารมีโครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจนและ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.69	มาก
10. ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างเฉลียวฉลาดที่จะรักษาน้ำใจของครู	4.39	0.697	มาก
เฉลี่ยรวม	4.41	0.45	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านจินตนาการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$,
S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย อยู่ในระดับปฏิบัติมาก

($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการวิเคราะห์สภาพข้อมูลปัจจุบันและครูมีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมตัดสินใจ อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความยืดหยุ่น

รายการ	สภาพปัจจุบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับบริบท และสถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ	4.45	0.67	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์	4.40	0.68	มาก
3. ผู้บริหาร มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา	4.39	0.76	มาก
4. ผู้บริหารมีการคิดและทำงานอย่างอิสระ โดยอยู่บนความถูกต้องและสมเหตุสมผล	4.39	0.74	มาก
5. ผู้บริหารคิดและทำผลงาน โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชินหรือประสบการณ์ เดิมๆ ที่เคยทำมา	4.38	0.68	มาก
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น	4.41	0.73	มาก
7. ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีสติ มีเหตุผลและยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานเป็นหลัก	4.39	0.71	มาก
8. ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น โดยอิสระภาพให้กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.68	มาก
9. ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ความถนัด และเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.36	0.73	มาก
10. ผู้บริหารใช้เทคนิคในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบท	4.42	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.39	0.50	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับบริบท และสถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับปฏิบัติมาก
($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้เทคนิคในการกระตุ้นให้ครู และบุคลากร
ในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบท อยู่ในระดับ
ปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูและบุคลากรปฏิบัติงาน
อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ความถนัด และเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปฏิบัติมาก
($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิสัยทัศน์

รายการ	สภาพปัจจุบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.39	0.72	มาก
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน	4.37	0.74	มาก
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์	4.26	0.81	มาก
4. ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีองค์ความรู้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล ของโรงเรียนที่ชัดเจน	4.30	0.80	มาก
5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียน ครู และ บุคลากร ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่างกว้างขวาง	4.35	0.72	มาก
6. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ในสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.37	0.70	มาก
7. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.46	0.69	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการ	สภาพปัจจุบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8. ผู้บริหารสามารถบอกเป้าหมายให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาฟังได้ และต้องเป็นเป้าหมายที่สามารถเป็นไปได้	4.43	0.66	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.43	0.69	มาก
10. ครูและบุคลากรเห็นภาพความสำเร็จที่ชัดเจนของสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามวิสัยทัศน์	4.40	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม	4.37	0.48	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถบอกเป้าหมายให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาฟังได้ และต้องเป็นเป้าหมายที่สามารถเป็นไปได้ อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านแรงจูงใจ

รายการ	สภาพปัจจุบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง	4.32	0.74	มาก
2. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.43	0.71	มาก
3. ผู้บริหารมีความยุติธรรมกับครูและบุคลากรทุกคน	4.34	0.75	มาก
4. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.43	0.68	มาก
5. ผู้บริหารมีการชื่นชมบุคลากร เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายทุกครั้ง	4.41	0.70	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของสถานศึกษา	4.39	0.74	มาก
7. ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.42	0.71	มาก
8. ผู้บริหารมีความห่วงใย และดูแลเอาใจใส่ ในตอนที่ครูประสบปัญหา	4.41	0.71	มาก
9. ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะ และให้แนวคิด แทนการตำหนิ เมื่อบุคลากรทำงานบกพร่อง	4.44	0.73	มาก
10. ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการดำเนินงานทุกงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	4.43	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.40	0.46	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะและให้แนวคิด แทนการตำหนิ เมื่อบุคลากรทำงานบกพร่อง อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ

ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง
อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความไว้วางใจ

รายการ	สภาพปัจจุบัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานทั้งวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร	4.40	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจและการยอมรับศรัทธาจากครู	4.40	0.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่น ความคาดหวังและความไว้วางใจต่อครู	4.38	0.70	มาก
4. ครูและบุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ความถนัดและเต็มศักยภาพ	4.42	0.68	มาก
5. ครูและบุคลากรได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล	4.37	0.73	มาก
6. ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี	4.45	0.66	มาก
7. ครูและบุคลากรได้รับการให้ความรู้ ได้รับคำแนะนำ ความเข้าใจในงานที่ทำด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสารคู่มือ	4.40	0.736	มาก
8. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัดของครูในสถานศึกษา	4.44	0.67	มาก
9. ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ผู้บริหารได้มอบหมาย และมีคาดหวังในตัวครูและบุคลากร	4.40	0.68	มาก
10. ครูและบุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานที่ผู้บริหารไว้วางใจให้รับผิดชอบงานนั้น	4.41	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.40	0.47	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความไว้วางใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัดของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูและบุคลากรได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปฏิบัติมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ปรากฏดังตารางที่ 11-15

ตารางที่ 11 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านจินตนาการ

ลำดับ ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างทันท่วงที พร้อมแสดงเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้	16
2	ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรโดยกระบวนการ PLC และเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร	14
3	ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองว่าควรทำหน้าที่อย่างไรในองค์กร	11
4	ผู้บริหารควรมีวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการทรัพยากรและสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น	9

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ลำดับ ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ความถี่ (f)
5	ผู้บริหารควรฝึกการวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้คน มีการประเมินความเสี่ยง และ การตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล จนเกิดประสบการณ์	7
6	ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานก่อนที่จะศึกษาสภาพพื้นฐานของบุคลากร แต่ละคน เพื่อจะสามารถบริหารคนไม่ให้เกิดความเครียดในการทำงาน และ มีกำลังใจในการทำงาน	6
7	ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อช่วยสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างให้กับครูและนักเรียนในการแสดงความคิดเห็น และทดลองสิ่งใหม่ๆ	5
8	ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารอย่างเฉลียวฉลาดที่จะรักษาน้ำใจของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การทำงานในองค์กรราบรื่น	3

จากตารางที่ 11 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านจิตนาการ มีความสำคัญเป็นลำดับแรกคือ
ผู้บริหารควรมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่าง
ทันท่วงที พร้อมแสดงเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ (f=16) มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารควรรับ
ฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรโดยกระบวนการ PLC และเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัย
มาใช้ในองค์กร (f=14) มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองว่าควรทำหน้าที่อย่างไรในองค์กร (f=11) และมีความสำคัญเป็นลำดับ
สุดท้ายคือ ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารอย่างเฉลียวฉลาดที่จะรักษาน้ำใจของบุคลากรในองค์กร
เพื่อให้การทำงานในองค์กรราบรื่น (f=3)

ตารางที่ 12 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความยืดหยุ่น

ลำดับ ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครู นักเรียน หรือประชาชน ในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าได้กับทุกคน ในชุมชน	15
2	ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น โดยสนับสนุนให้เปิดกว้าง ด้านการแสดงความคิดเห็นและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้บริหารและครู ได้แลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน	12
3	หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้บริหารในองค์กรอื่นๆ จะช่วยให้เสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ๆ ในการปรับตัวอยู่ในบริบทที่ต่างกัน	10
4	ผู้บริหารควรเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารเรียนรู้ จากความสำเร็จและความล้มเหลวผ่านการวิเคราะห์จากกรณีศึกษา	9
5	หน่วยงานต้นสังกัดควรสร้างวัฒนธรรมที่ให้ผู้บริหารมีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวความผิดพลาด เพื่อพัฒนา ทักษะในการตัดสินใจ	8
6	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายกำหนดเป้าหมายที่เจาะจงและชัดเจน เพื่อให้ ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคิดและทำงานอย่างอิสระ ภายในกรอบที่ถูกต้องและมีเหตุผล	7
7	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการอบรมด้านการจัดการความเปลี่ยนแปลง ให้ความรู้ เกี่ยวกับวิธีการปรับตัวและการจัดการกับความไม่แน่นอนของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในองค์กร	6
8	ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนแนวคิดให้เรื่องของอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยม ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4

จากตารางที่ 12 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความยืดหยุ่น มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครู นักเรียน หรือประชาชนในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าได้กับทุกคนในชุมชน (f=15) มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น โดยสนับสนุนให้เปิดกว้างด้านการแสดงความคิดเห็นและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน (f=12) มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้บริหารในองค์กรอื่นๆ จะช่วยให้เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ๆ ในการปรับตัวอยู่ในบริบทที่ต่างกันได้ (f=10) และมีความสำคัญเป็นลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนแนวคิดให้เรื่องของอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (f=4)

ตารางที่ 13 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิสัยทัศน์

ลำดับ ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ความถี่ (f)
1	หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมเครือข่ายหรือกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ	15
2	หน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากครูและบุคลากร	13
3	หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสสร้างสรรค์นวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	11
4	ผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนาครู และบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้ครู และบุคลากรมีการพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	10
5	หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับแนวโน้มใหม่ๆ ในการศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร	9

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ลำดับ ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ความถี่ (f)
6	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา	8
7	ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาอำนวยความสะดวกในการทำงานของครู และชี้แนะให้ครู นำไปสู่ผู้เรียนต่อไป	7
8	หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความรู้แก่ผู้บริหารในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี สารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ	6

จากตารางที่ 13 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิสัยทัศน์ มีความสำคัญ
เป็นลำดับที่ 1 คือ หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมเครือข่ายหรือกลุ่มแลกเปลี่ยน
เรียนรู้กับผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ (f=15)
มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 คือ หน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้าง
แรงบันดาลใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากครูและบุคลากร (f=13)
มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 คือ หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและ
บุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสสร้างสรรค์นวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
(f=11) และมีความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความรู้แก่ผู้บริหารในการ
ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ (f=6)

ตารางที่ 14 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านแรงจูงใจ

ลำดับ ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็น ตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูในการพัฒนาตนเองและหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	17
2	ผู้บริหารควรใช้เทคนิค “sandwich” โดยเริ่มจากการชื่นชม ตามด้วย ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ และปิดด้วยการให้กำลังใจในการทำงาน	15
3	ผู้บริหารควรใช้เทคนิค “คำถามเปิด” เพื่อกระตุ้นการคิดและการแก้ปัญหา จากบุคลากรแทนการตำหนิ หรือเริ่มจากการชื่นชม	12
4	ผู้บริหารควรมีการยกย่องผลงานและความพยายามของครู เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้แก่ครูในการทำงานต่อไป	11
5	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	9
6	ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานและค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากร เข้าใจถึงความสำคัญของการมีจริยธรรมในการทำงาน	8
7	ผู้บริหารควรมีการสื่อสารที่เปิดเผย โดยส่งเสริมการสื่อสารอย่างโปร่งใสและ เปิดกว้าง ให้ข้อมูลและฟังความคิดเห็นของทีมงานอย่างจริงจัง	6
8	ผู้บริหารควรแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการทำงาน เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากร	4

จากตารางที่ 14 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านแรงจูงใจ มีความสำคัญ
เป็นลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็น
ตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูในการพัฒนาตนเองและหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ (f=17) มีความสำคัญเป็นลำดับ
ที่ 2 คือ ผู้บริหารควรใช้เทคนิค “sandwich” โดยเริ่มจากการชื่นชม ตามด้วยข้อเสนอแนะอย่าง
สร้างสรรค์ และปิดด้วยการให้กำลังใจในการทำงาน (f=15) มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหาร
ควรใช้เทคนิค “คำถามเปิด” เพื่อกระตุ้นการคิดและการแก้ปัญหาจากบุคลากรแทนการตำหนิ หรือ
เริ่มจากการชื่นชม (f=12) และมีความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารควรแสดงความรับผิดชอบ
ต่อการตัดสินใจและผลการทำงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากร (f=4)

ตารางที่ 15 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความไว้วางใจ

ลำดับ ที่	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทดลองทำงานในด้านที่ตนเองสนใจ เพื่อสังเกตได้ว่า มีศักยภาพในด้านนั้นเพียงใด	16
2	ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของครูอย่างจริงจัง โดยไม่ละเลย หรือปฏิเสธ เพื่อตอบสนองความต้องการและให้ความสำคัญกับปัญหาของครู	13
3	ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ โดยส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้ครู สามารถแสดงความคิดเห็นและซักถามประเด็นที่มีข้อสงสัยอย่างไม่กลัวต่อ การถูกตำหนิ	11
4	ผู้บริหารควรแสดงความน่าเชื่อถือ โดยมีความสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้บริหารยึดถือหลักการทำงานและค่านิยมเดียวกันกับครู และบุคลากรในองค์กร	10
5	ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครูทั้งด้านทรัพยากรและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ ครูรู้สึกว่าได้รับการดูแลและตนเองมีความสำคัญ	9
6	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงานของครู โดยไม่มีการแทรกแซง นอกจากให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์	7
7	ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเชิญชวนครูให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ องค์กรร่วมกัน	6
8	ผู้บริหารควรรับฟังผลตอบรับ โดยสร้างระบบให้ครูสามารถให้ข้อเสนอแนะหรือ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการองค์กรต่อไป	5

จากตารางที่ 15 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความไว้วางใจ มีความสำคัญ
เป็นลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทดลองทำงานในด้านที่ตนเองสนใจ เพื่อสังเกตได้ว่า

มีศักยภาพในด้านนั้นเพียงใด (f=16) มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอของครูอย่างจริงจัง โดยไม่ละเลยหรือปฏิเสธ เพื่อตอบสนองความต้องการและ ให้ความสำคัญกับปัญหาของครู (f=13) มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารควรสร้าง บรรยากาศของความไว้วางใจ โดยส่งเสริมวัฒนธรรมที่让ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและซักถาม ประเด็นที่มีข้อสงสัยอย่างไม่กลัวต่อการถูกตำหนิ (f=11) และมีความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารควรรับฟังผลตอบรับ โดยสร้างระบบให้ครูสามารถให้ข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการทำงานในองค์กร เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการองค์กรต่อไป (f=5)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร สามารถสรุปอภิปรายและให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 301 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 301 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

จำนวน รวม 17 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ผู้บริหารวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์ในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน เป็นอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าฝ่ายในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แจกแจงความถี่ จัดอันดับความสำคัญ และนำเสนอในรูปแบบตาราง

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านจินตนาการ รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ด้านแรงจูงใจ ด้านความยืดหยุ่น และด้านวิสัยทัศน์ สำหรับผลการศึกษาในแต่ละด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านจินตนาการ ปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านจินตนาการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยการวิเคราะห์สภาพข้อมูลปัจจุบันและครุมีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมตัดสินใจ ตามลำดับ

1.2 ด้านความยืดหยุ่น ปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความยืดหยุ่นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับบริบท และสถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้เทคนิคในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทอยู่ในระดับปฏิบัติมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความถนัด และเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ตามลำดับ

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิสัยทัศน์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถบอกเป้าหมายให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาฟังได้ และต้องเป็นเป้าหมายที่สามารถเป็นไปได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ

1.4 ด้านแรงจูงใจ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านแรงจูงใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะ และให้แนวคิดแทนการตำหนิ เมื่อบุคลากรทำงานบกพร่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง ตามลำดับ

1.5 ด้านความไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความไว้วางใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี อยู่ในระดับปฏิบัติมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัดของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปฏิบัติมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูและบุคลากรได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ตามลำดับ

2. ผลการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน โดยพิจารณาจากข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก แต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านจินตนาการ

2.1.1 ผู้บริหารควรมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างทันท่วงที พร้อมแสดงเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้

2.1.2 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรโดยกระบวนการ PLC และเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร

2.1.3 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ว่าควรทำหน้าที่อย่างไรในองค์กร

2.2 ด้านความยืดหยุ่น

2.2.1 ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครู นักเรียน หรือประชาชนในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าได้กับทุกคนในชุมชน

2.2.2 ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น โดยสนับสนุนให้เปิดกว้างด้านการแสดงความคิดเห็นและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน

2.2.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้บริหารในองค์กรอื่นๆ จะช่วยให้เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ๆ ในการปรับตัวอยู่ในบริบทที่ต่างกัน

2.3 ด้านวิสัยทัศน์

2.3.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมเครือข่ายหรือกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ

2.3.2 หน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากครูและบุคลากร

2.3.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสสร้างสรรค์นวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 ด้านแรงจูงใจ

2.4.1 ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูในการพัฒนาตนเองและหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

2.4.2 ผู้บริหารควรใช้เทคนิค “sandwich” โดยเริ่มจากการชื่นชม ตามด้วยข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ และปิดด้วยการให้กำลังใจในการทำงาน

2.4.3 ผู้บริหารควรใช้เทคนิค “คำถามเปิด” เพื่อกระตุ้นการคิดและการแก้ปัญหาจากบุคลากรแทนการตำหนิ หรือเริ่มจากการชื่นชม

2.5 ด้านความไว้วางใจ

2.5.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทดลองทำงานในด้านที่ตนเองสนใจ เพื่อสังเกตได้ว่ามีศักยภาพในด้านนั้นเพียงใด

2.5.2 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของครูอย่างจริงจัง โดยไม่ละเลยหรือปฏิเสธ เพื่อตอบสนองความต้องการและให้ความสำคัญกับปัญหาของครู

2.5.3 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ โดยส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและซักถามประเด็นที่มีข้อสงสัยอย่างไม่กลัวต่อการถูกตำหนิ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

1.1 ด้านจินตนาการ ปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านจินตนาการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยการวิเคราะห์สภาพข้อมูลปัจจุบันและครุมีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมตัดสินใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ กรีนเบิร์กและบาร์รอน (Greenberg & Baron, 2008, p. 473, อ้างถึงใน สัมมา ธนิตย์, 2560, หน้า 35) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ ที่ประสบผลสำเร็จ ว่าต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงานเช่นเดียวกับ สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560, หน้า 33-34) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในประเด็นการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative) คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา แสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร รวมถึงการมีความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการได้

1.2 ด้านความยืดหยุ่น ปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับบริบท และสถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้เทคนิคในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทอยู่ในระดับปฏิบัติมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความถนัด และเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ จินตนา ดิดวงพันธ์ (2565, หน้า 111) เรื่อง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นและปรับตัว คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะเผชิญกับความเสี่ยงปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ มีความพยายามปรับตัวให้สามารถรับกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้

เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ เปิดกว้างรับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยท่าทีที่ยินดีจะเรียนรู้ อยู่เสมอมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่เครียดกับงาน

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านวิสัยทัศน์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถบอกเป้าหมายให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาฟังได้ และต้องเป็นเป้าหมายที่สามารถเป็นไปได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ บุตรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 102) เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมี ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น และด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

1.4 ด้านแรงจูงใจ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านแรงจูงใจในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะ และให้แนวคิดแทนการตำหนิ เมื่อบุคลากรทำงานบกพร่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 271-274) เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีแรงจูงใจ 4) ความยืดหยุ่นมี 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย

1.5 ด้านความไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความไว้วางใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี อยู่ในระดับปฏิบัติมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของครู

ในสถานศึกษา อยู่ในระดับปฏิบัติมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูและบุคลากรได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ กรองทิพย์ นาควิชตร (2552, หน้า 36) กล่าวว่า ความสามารถของผู้นำจะช่วยให้การผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายด้วยการคิดต่างคิดหลายมิติคิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์ คิดพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา ดังนั้น พฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจสร้างแรงจูงใจสร้างบรรยากาศโดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยอยู่ในความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

2.1 ด้านจินตนาการ แนวทางที่มีความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารควรมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างทันท่วงที พร้อมแสดงเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรโดยกระบวนการ PLC และเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร และผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองว่าควรทำหน้าที่อย่างไรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีเหตุผลและเป็นที่ยอมรับให้ได้ ควรจัดให้มีการทำ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในสถานศึกษา และควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้ครูและบุคลากรยอมรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560, หน้า 33-34) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในประเด็นการมีจินตนาการในการบริหาร คือ ผู้บริหารจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งแสวงหาความรู้แนวคิดใหม่ๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร รวมถึงการมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร

2.2 ด้านความยืดหยุ่น แนวทางที่มีความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครู นักเรียน หรือประชาชนในชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าได้กับทุกคนในชุมชน รองลงมาคือ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น โดยสนับสนุนให้เปิดกว้างด้านการแสดงความคิดเห็นและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้บริหารและครูได้แลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน และหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้บริหารในองค์กรอื่นๆ จะช่วยให้เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ๆ ในการปรับตัวอยู่ในบริบทที่ต่างกันได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาและสามารถปรับตัวเข้าได้กับทุกคนในชุมชนได้ ควรสนับสนุนให้เปิดกว้างด้านการแสดงความคิดเห็น ซึ่งกันและกันรวมถึงสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จากนั้นให้มีการสร้าง

เครือข่ายกับผู้บริหารอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ๆ ในการปรับตัวอยู่ในบริบทที่ต่างกันได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 111) เรื่อง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นและปรับตัว คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะเผชิญกับความเสี่ยง ปรับตัวตาม สถานการณ์ต่างๆ มีความพยายามปรับตัวให้สามารถรับกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เปิดกว้างรับ ความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ เปิดกว้างรับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยท่าทีที่ยินดีจะเรียนรู้อยู่เสมอ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่เครียดกับงาน สุดท้ายคือประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับบุคลากรในองค์กร

2.3 ด้านวิสัยทัศน์ แนวทางที่มีความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมเครือข่ายหรือกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหาร จากสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ รองลงมา คือ หน่วยงานต้นสังกัด ควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อ กระตุ้นการมีส่วนร่วมจากครูและบุคลากร และหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้ครูและบุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสสร้างสรรค์นวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ ที่ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ดังนั้น สำหรับด้านวิสัยทัศน์ หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมเครือข่าย กับผู้บริหารจากสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ ควรพัฒนาทักษะภาวะ ผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา และ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์นวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีการ สนับสนุนจากผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 102) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ควรเข้าร่วมเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในองค์กรวิชาชีพเดียวกัน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น

2.4 ด้านแรงจูงใจ แนวทางที่มีความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครู ในการพัฒนาตนเองและหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารควรใช้เทคนิค “sandwich” โดยเริ่มจากการชื่นชม ตามด้วยข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ และปิดด้วยการให้กำลังใจในการทำงาน และผู้บริหารควรใช้เทคนิค “คำถามเปิด” เพื่อกระตุ้นการคิดและการแก้ปัญหาจากบุคลากร แทนการตำหนิ หรือเริ่มจากการชื่นชม ดังนั้น ผู้บริหารควรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และใช้เทคนิค “sandwich” โดยเริ่มจากการชื่นชม ตามด้วยข้อเสนอแนะ และปิดด้วยการให้กำลังใจ สุดท้ายควรให้ความสำคัญกับการใช้คำถามเปิด เพื่อกระตุ้นการคิดและแก้ปัญหาแทนการตำหนิ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี

ของ รัชฎาภร อัครจันทร์ (2560, หน้า 271-274) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ พร้อมทั้งหมั่นเสริมแรงทางบวกโดยการให้ขวัญกำลังใจกับบุคลากรในองค์กร

2.5 ด้านความไว้วางใจ แนวทางที่มึความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทดลองทำงานในด้านที่ตนเองสนใจ เพื่อสังเกตได้ว่ามีศักยภาพในด้านนั้นเพียงใด รองลงมาคือ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของครูอย่างจริงจัง โดยไม่ละเลยหรือปฏิเสธ เพื่อตอบสนองความต้องการและให้ความสำคัญกับปัญหาของครู และผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ โดยส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและซักถามประเด็นที่มีข้อสงสัยอย่างไม่กลัวต่อการถูกตำหนิ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานที่ครูมีความถนัด และสังเกตว่าครูแต่ละคนมีศักยภาพในด้านนั้นเพียงใด ควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของครูโดยไม่ละเลยความใส่ใจ ควรให้ครูแสดงความคิดเห็นได้อย่างสบายใจและไม่กลัวต่อการถูกตำหนิ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ฦฤษฎีคิตต์ บุญเก่ง (2565, หน้า 89) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ตีควรว้าวางใจบุคลากรในองค์กรในการทำงาน ซึ่งเมื่อมอบหมายงานไปแล้ว ผู้บริหารต้องค้ำนึ่งเสมอว่าใช้คนตรงกับงานแล้ว เพราะฉะนั้นการทำงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคลนั้นๆ โดยปราศจากการแทรกแซงของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ชัดเจน วางแผน ดำเนินการพัฒนาและติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีวัตถุประสงค์พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ควรจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นำสู่การพัฒนาองค์กรเชิงสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาองค์กร

2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร ควรสร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้สร้างสรรค์นวัตกรรม กิจกรรมใหม่ๆ เปิดโอกาส

ให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความเข้าใจไปพร้อมกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในองค์กรให้เกิดขึ้น

2.2 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในองค์กร ควรมีการดำเนินการพัฒนา
ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านแรงจูงใจ ด้านความไว้วางใจ และด้านจินตนาการ ตามลำดับ
ซึ่งสอดคล้องกับลำดับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากน้อยไปมากตามผลการวิจัย

2.3 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็น
ของครูและบุคลากร โดยให้ความสำคัญและนำสู่การพัฒนางาน และพัฒนาองค์กรต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาบุคลากร

3.1 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ ผู้บริหารควรวิเคราะห์สภาพ
ปัจจุบัน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนา

3.2 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรจัดโครงการ
หรือกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ
ความถนัด และเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

3.3 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและ
บุคลากรมีความรู้ และมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ในการพัฒนาตนเอง
พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร

3.4 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านแรงจูงใจ โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาส
ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้งอย่างอิสระและสร้างสรรค์

3.5 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมและ
กระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล

บรรณานุกรม

- กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา.** สมุทรปราการ: อีรสาสน์ พับลิชเชอร์.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม. (2564, กันยายน-ธันวาคม). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**, 23(2), 209-222.
- กันยกร จินสีดา. (2561, มกราคม-มิถุนายน). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 8(2), 229-240.
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานคณะกรรมการ. (2560). **คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต.** ขอนแก่น: คลังน่านวิทยา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). **การคิดเชิงวิเคราะห์.** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ชัคเชส.
- เกศณี กฐินเทศ. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารและพัฒนการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 1(2), 33-44.

จันจิรา น้าขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตาภา ทัดหอม. (2560). การตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ความไว้วางใจและคุณภาพของระบบสารสนเทศที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางการถ่ายทอดสดเฟซบุ๊กไลฟ์ (Facebook Live) ของผู้บริโภคอนไลน์ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวางแผนการเงินและการลงทุน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561). องค์ความรู้ภาษาอังกฤษวัฒนธรรมโดยสำนักงานราชบัณฑิตยสภา. [Online]. Available: <http://legacy.orst.go.th/wp-content/uploads/2018/07/06132561-โรงเรียนชายขอบ.pdf>. [2566, พฤศจิกายน 15].

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิรัตญา พรหมสมป่าน และตรีภูมิรินทร์ ตรีศรีสุวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. รายงานการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13 วันที่ 12 พฤษภาคม 2565. (หน้า 2020-2037). สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2557). วัฒนธรรมคุณภาพ สร้างคน สร้างชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา.

- ชูไธรี มะลีเป็ง. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐชุต วิจิตรจามรี. (2558). **การสื่อสารในองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ด่วนชอบบาริยะห์ ลาเตะ. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทรงพล เจริญคำ. (2563). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธนาพล สมประสงค์. (2561). **ปัจจัยการตลาดผ่านสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์ยี่ห้อเชฟโรเลตผ่านช่องทางเฟซบุ๊กของผู้บริโภค**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนาภรณ์ นิลพันธุ์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นเรศ บุญช่วย. (2553). **แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

นัสนัน ยูโซ๊ะ. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญยะสิต ยดทิวงสา. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). **องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุษยา วีรกุล. (2558). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปาริฉัตร โชติจันทร์. (2560). **กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปิยะวรรณ คัดโสดา. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2566).

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกำแพงเพชร (พ.ศ. 2566-2570). กำแพงเพชร: คณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับจังหวัด.

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศรีรอด). (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล**

เมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด.**

งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ**

สังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร**

โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิมพ์ภา ศรีวรรณ. (2563). **ค่านิยมองค์กรและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและ**

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. (2561, พฤษภาคม-สิงหาคม). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารใน**

สถาบันอุดมศึกษา. วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม, 3(2), 32-43.

เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี.

เพ็ญพิชญ์ ดวงแก้ว. (2562). **การศึกษาเรื่องความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงาน**

บริษัท กรณศึกษา : บริษัท เอ็กซิออน ประเทศไทย จำกัด. [Online]. Available: <http://www.advanced-mba.ru.ac.th/>. [2566, พฤศจิกายน 15].

ไพฑูรย์ สินดารัตน์. (2560). **การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภราดร มาชานนท์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภาสินี อ่ำรอด. (2561). **การรับรู้ความเสี่ยง ความไว้วางใจ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อคอร์สเรียนธุรกิจออนไลน์ผ่านช่องทาง SOCIAL MEDIA ของผู้บริโภค**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภูวนาท คงแก้ว. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มณฑาทิพย์ นามนุ .(2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มะนาพี อินบุญชี. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มารีน่า สะนี. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มนาดิยา วาบา. (2560, กันยายน-ธันวาคม). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 13(3), 446-455.

- ยามีละห์ เจ๊ะซอ. (2560). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยามีละห์ สุกี. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุทธนา เกื้อกุล. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำ
ทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วริษฐ์ ทองจุไร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558, กันยายน-ธันวาคม). อิทธิพลของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้และ
ความสามารถด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลขององค์กร. *Veridian
E-Journal*, 8(3), 793-810.
- วัฒนา ปะกิกา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
โรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิกันดา โรจนภาพงศ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2553). **ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา.**

[Online]. Available: <https://www.piwde.net/kab2/yebma5.htm>. [2566, พฤศจิกายน 21].

วิมล เดชชะ. (2559). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**

ศกรณนทร์ นิลธรร. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครู สังกัดเทศบาล จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**

ศักดิ์ไทย สุทธิกิจวร. (2559). **9 สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย การศึกษาดำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.**

ศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร, สำนักงาน. (2567). **ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ปีการศึกษา 2567. [Online]. Available: <https://shorturl.asia/7Jc4O>. [2566, พฤศจิกายน 10].**

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร, สำนักงาน. (2556). **ข้อมูลสถานศึกษา. [Online]. Available: <https://www.kpp-local.go.th/index.php?options=contactus>. [2566, พฤศจิกายน 29].**

_____. (2566). **รายงานการประชุมคณะกรรมการ ก.ท.จ. กำแพงเพชร: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร.**

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560, มกราคม-เมษายน). **รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. วารสาร Verdian E-Journal, Silpakorn University, 10(1), 29-46.**

สัมมา ธรนิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.**

สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). **แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.**

- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร โสภณ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อภิรักษ์ จันทร์ศรีทอง. (2559). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อมรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรถชัย แนวเงินดี. (2564, มกราคม-เมษายน). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน, 2(1), 13-21.
- อัยริน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- อับดีซาม เจะหะ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุมาพร ธรรมสมบัติ. (2563). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- Adair, J. (2007). **Leadership for Innovation : How to Organize Team Creativity and Harvest Ideas.** London: Kogan Page.
- Andrew, J. D. (2022). **Leadership: Research Finding Practice and Skills.** (10 th ed.). Boston: Cengage.
- Ash, R. L., & Persall, M. (2000, May). The Principal as Chief Learning Officer: Developing Teacher Leaders. **NASSP Bulletin, 84**(616), 15-22.
- _____. (2007). **The New Work of Formative Leadership.** Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Basadur, M. (2008, February). Leading other to Think Innately Together: Creative Leadership. **Journal of The Leadership Quarterly, 15**, 103-121.
- Bennis, W. (2002). **Our Definition of Leadership.** [Online]. Available: <http://www.teal.org.uk/Leadership//definition.html>. [2023, November 15].
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1991). **Reframing Organization : Artistry ; Choice and Leadership.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Charalampos, M., Olga, E., & Ronit, K. (2018). **Creative Leadership Contexts and Prospects.** New York: Routledge.
- Danner, S. E. (2008). **Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator.** Doctor's Thesis, Ohio: Art Education (Fine Arts), Ohio.
- Guilford, J. P. (1980, October). Cognitive Styles: What are they. **Journal of Educational and Psychological Measurement, 40**(3), 715-735.
- Guntern, G. (2004). **Challenge of creative leadership.** Collingdale, PA: Diane Publishing.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice.** (6 th ed.). Boston: McGraw-Hill International Edition.

Isaksen, S. G., Dorval, K. B., & Treffinger, D. J. (2011). **Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Change**. New York: Sage.

Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York: McGraw-Hill.

Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership**. New York: McGraw-Hill.

Sousa, D. A. (2003). **The Leadership Brain: How to Lead Today's Schools More Effectively**. California: Sage.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009, January). Creative leadership teams. **Journal of Management in Education**, 23(1), 12-18.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 17 คน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน

1. นายเจนวิทย์ ปะเมโท ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเชี่ยวชาญ สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์
2. นางจรัญญา กล้วยพันธ์งาม ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์
3. นายธนภัสสร ทองเมืองธัญเทพ ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์
4. นายอดุลย์ ปรัชญาวุฒิรัตน์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครสวรรค์
5. ว่าที่ ร.ต.ดร.อายุวัฒน์ ทองนวม ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านหนองกรด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1
6. นายชูชาติ โพธิ์เพชร ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
ท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3
7. นางสาวสุมาลี แสงแก้ว ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านตุ๊กแก
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์
เขต 3
8. นายศุภชัย กรอยสรระน้อย ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านศรี
สมบูรณ์พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
9. นายปกรณ์ เพื่องจันทร์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบริรักษ์
ประชาสาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 1
10. นางสาวกฤษณา บุระพันธ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบุรีรัมย์
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์
เขต 2
11. นางลัดดาวลัย ฤทธิ์บำรุง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
โพธิ์ประสาธ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 3

12. นางอริยา สนิทผล รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
13. ผศ.ดร.สิทธิพร เขาค้อน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เจ้าพระยา
14. ดร.รวงทอง ถาพันธุ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เจ้าพระยา
15. นางณิชา คงรัตน์ ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดเทศบาลเมืองกำแพงเพชร
16. นายสมศักดิ์ นาคนาม ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร
17. นายศุภชัย ศรีงาม ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร

ภาคผนวก ข

หนังสือราชการติดต่อประสานงาน



ที่ อว ๐๖๓๕/ว ๒๐๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.ยุพธนา หงสไกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๓ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๓ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายวิชณ อินสอาดพล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัด คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรพิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังแนบมาพร้อมนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธีญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

Signature Code : FbdSiKbαtmrgfWmzkQMm



สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๕๕ ต่อ ๑๐๒๒-๑๐๒๓

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘



“ราชภัฏ รวมพลัง ขับขี่มุ่งเจริญ”



ที่ อว ๐๖๓๕/ว ๒๐๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.ไพโรจน์ วชิรินทร์วัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๓ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๓ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายวิษณุ อินสอาดพล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัด คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรพิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจสอบแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังแนบมาพร้อมนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธัญญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

Signature Code : FbdSiKbatmrgfWmzkQMm



สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๕๕ ต่อ ๓๐๒๒-๓๐๒๓

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘



“ราชภัฏ รวมพลัง ขับขี่มุ่งเจริญ”



ที่ อว ๐๖๓๕/ว ๒๐๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพันธ์ ขวัญแน่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๓ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๓ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายวิชณุ อินสอาดพล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัด คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤตพิพล พฤตพิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรพิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจสอบแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังแนบมาพร้อมนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ัญญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

Signature Code : FbdSiKbætmrgfWmzkQMm



สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๕๕ ต่อ ๑๐๒๒-๑๐๒๓

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘



ITA "ราชภัฏ รวมพลัง ขับขี่มุ่งจิต"



ที่ อว ๐๖๓๕/ว ๒๐๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๓ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๓ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายวิชณ อินสอาดพล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังแนบมาพร้อมนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธัญญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

Signature Code : FbdSiKbætmrgfWmzkQMm



สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๕๕ ต่อ ๑๐๒๒-๑๐๒๓

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘



“ราชภัฏ รวมพลัง ขับขี่มุ่งจิต”



ที่ อว ๐๖๓๕/ว ๒๐๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิษณุ บุญนิยม

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๓ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๓ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นายวิษณุ อินสอาดพล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัด คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรพิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังแนบมาพร้อมนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธีบุญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

Signature Code : FbdSiKbαtmrgfWmzkQMm



สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๕๕ ต่อ ๑๐๒๒-๑๐๒๓

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๕๘



“ราชภัฏ รวมพลัง ขับขี่มุ่งหน้า”

ที่ อว ๐๖๓๕/๒๐๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ระดับปริญญาโท

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาเทศบาลนครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ฉบับ

ด้วย นายวิษณุ อินสอาดพล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นายวิษณุ อินสอาดพล กำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากท่านและบุคลากรในสังกัดของท่านตามจำนวนแบบสอบถามที่ส่งมาด้วยนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปริญญช พรหมภาสิต)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

Signature Code : F๒dbfEziTnO๓/gh๒๒๐๐R



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๔ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายวิษณุ อินสอาดพล : โทร ๐๘๓-๓๓๓-๐๐๓๔



“ราชภัฏ รวมพลัง ขับขี่มุ่งเจริญ”

ที่ อว ๐๖๓๕/ว ๔๓๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน

ด้วย นายวิชณ อินสอาดพล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากท่านเพื่อประกอบในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างยิ่ง ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ สำหรับวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจะประสานกับท่านอีกครั้งหนึ่ง โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ัญญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๙ กันยายน ๒๕๖๗

Signature Code : F๖NSiKXLtqds๕imjkQom

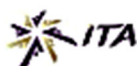


คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นายวิชณ อินสอาดพล : โทร ๐๘๓-๓๓๑-๐๐๓๔



“ราชภัฏ รวมพลัง ขับขี่มุ่งเจริญ”

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร (สำหรับครู)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา โดยลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร เป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ (Multiple Response)

3. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาให้ท่านตอบทุกข้อและโปรดตอบให้ตรงกับคำถามกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพราะจะทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ จะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์หาผลรวม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวแก่ผู้ตอบแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้การตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายวิชณุ อินสอาดพล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ☐ ชาย☐ หญิง**2. อายุ**☐ ต่ำกว่า 30 ปี☐ 30-39 ปี☐ 40-49 ปี☐ 50 ปีขึ้นไป**3. สถานภาพ**☐ โสด☐ สมรส**4. วุฒิการศึกษาสูงสุด**☐ ปริญญาตรี☐ ปริญญาโท☐ ปริญญาเอก**5. ประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา**☐ ต่ำกว่า 5 ปี☐ 5-10 ปี☐ 11-19 ปี☐ 20 ปีขึ้นไป**6. ขนาดของสถานศึกษา**☐ เล็ก☐ กลาง☐ ใหญ่

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ทางขวามือเพียงช่องเดียวตามความคิดเห็นของท่าน โดยเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ระดับของ สภาพการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	จินตนาการ					
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน					
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
1.6	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสถานศึกษาและประโยชน์ส่วนรวม					
1.7	ผู้บริหารมีปฏิภาณและไหวพริบในการปรับเปลี่ยนสถานการณ์เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด					
1.8	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยการวิเคราะห์สภาพข้อมูลปัจจุบันและครุมีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมตัดสินใจ					
1.9	ผู้บริหารมีโครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ระดับของ สภาพการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.10	ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างเฉลียวฉลาดที่จะรักษาน้ำใจของครู					
2	ความยืดหยุ่น					
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับบริบท และสถานการณ์ ต่างๆ อยู่เสมอ					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในคิดและแก้ไขปัญหาอย่าง สร้างสรรค์					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและ ให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา					
2.4	ผู้บริหารมีการคิดและทำงานอย่างอิสระ โดยอยู่บนความถูกต้องและ สมเหตุสมผล					
2.5	ผู้บริหารคิดและทำผลงาน โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน ไม่ตกอยู่ ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชินหรือประสบการณ์เดิมๆ ที่เคยทำมา					
2.6	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
2.7	ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีสติ มีเหตุผลและยึด วัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานเป็นหลัก					
2.8	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น โดยอิสระภาพให้กับผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน					
2.9	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ความถนัด และ เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล					
2.10	ผู้บริหารใช้เทคนิคในการกระตุ้นให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบท					
3	วิสัยทัศน์					
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ระดับของ สภาพการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์					
3.4	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีองค์ความรู้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียนที่ชัดเจน					
3.5	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียน ครู และบุคลากร ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่างกว้างขวาง					
3.6	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานในสถานศึกษาที่ชัดเจน					
3.7	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
3.8	ผู้บริหารสามารถบอกเป้าหมายให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาฟังได้ และต้องเป็นเป้าหมายที่สามารถเป็นไปได้					
3.9	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
3.10	ท่านเห็นภาพความสำเร็จที่ชัดเจนของสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามวิสัยทัศน์					
4	แรงจูงใจ					
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรมกับครูและบุคลากรทุกคน					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นต่อการทำงานประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดี					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชื่นชมบุคลากร เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายทุกครั้ง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ระดับของ สภาพการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4.6	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของสถานศึกษา					
4.7	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
4.8	ผู้บริหารมีความห่วงใย และดูแลเอาใจใส่ ในตอนที่ครูประสบปัญหา					
4.9	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะ และให้แนวคิด แทนการตำหนิ เมื่อบุคลากรทำงานบกพร่อง					
4.10	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการดำเนินงานทุกงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน					
5	ความไว้วางใจ					
5.1	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานทั้งวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความไว้วางใจและการยอมรับศรัทธาจากครู					
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่น ความคาดหวังและความไว้วางใจต่อครู					
5.4	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ความถนัดและเต็มศักยภาพ					
5.5	ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล					
5.6	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี					
5.7	ท่านได้รับการให้ความรู้ ได้รับคำแนะนำ ความเข้าใจในงานที่ทำด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสารคู่มือ					
5.8	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัดของครูในสถานศึกษา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร	ระดับของ สภาพการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5.9	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ผู้บริหารได้มอบหมายและมีคาดหวังในตัวท่าน					
5.10	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานที่ผู้บริหารไว้วางใจให้ท่านรับผิดชอบงานนั้น					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายวิษณุ อินสอาดพล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

เบอร์โทร : 0833310039 E-mail : witsanu.29596@gmail.com



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร
 2. แบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร
 3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร โดยนำไปใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่มีการนำไปเผยแพร่แต่ประการใด
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นายวิษณุ อินสอาดพล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์**คำชี้แจง** ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-สกุล.....
2. วุฒิการศึกษา
☐ปริญญาตรี ☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก
สาขาวิชา.....
3. ตำแหน่งในปัจจุบัน.....
4. อายุราชการ.....
5. วันที่ทำการสัมภาษณ์.....
6. สถานที่ ทำการสัมภาษณ์.....
7. ผู้สัมภาษณ์.....

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า

1.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้มีความคิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสถานศึกษาและประโยชน์ส่วนรวมอย่างไร

Handwriting practice lines with a large diagonal watermark reading "အမှာစာအုပ်" (A-ma-sa-awb) in Burmese script.

1.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารให้มีปฏิภาณและไหวพริบในการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดในองค์กรอย่างไร

Sample

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น

ผลการศึกษาพบว่า

2.1 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีการปรับตัวให้เข้ากับบริบท และสถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอในองค์กรอย่างไร

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

2.2 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีการคิดและทำงานอย่างอิสระ โดยอยู่บนความถูกต้องและสมเหตุสมผลอย่างไร

Sample WWS

ผลการศึกษาพบว่า

3.1 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันอย่างไร

3.2 ท่านมีแนวทางพัฒนาผู้บริหารเพื่อให้มีแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร

ผลการศึกษาพบว่า

4.1 ท่านมีแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างไร

4.2 ท่านมีแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะ เทคนิค ในการให้ข้อเสนอแนะ และให้แนวคิด แทนการตำหนิ เมื่อบุคลากรทำงานบกพร่องอย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ

ผลการศึกษาพบว่า

5.1 ท่านมีแนวทางพัฒนาผู้บริหาร ให้สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความคาดหวังและความไว้วางใจต่อครูอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.2 ท่านมีแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะ เทคนิค ในการมอบหมายงานได้ตรงกับความต้องการของครูในสถานศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

นายวิษณุ อินสอาดพล

E-mail: witsanu.29596@gmail.com เบอร์โทร 083-3310039

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1. จินตนาการ								
1.1	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารมีความรอบรู้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถ ของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.6	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสถานศึกษาและ ประโยชน์ส่วนรวม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.7	ผู้บริหารมีปฏิภาณและไหวพริบในการปรับเปลี่ยน สถานการณ์ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.8	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการวิเคราะห์สภาพ ข้อมูลปัจจุบันและครุมีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วม ตัดสินใจ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.9	ผู้บริหารมีโครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนา สถานศึกษาที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.10	ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างเฉลียวฉลาดที่จะรักษา น้ำใจของครู	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
2. ความยืดหยุ่น								
2.1	ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับบริบท และ สถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารมีความสามารถในคิดและแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหาร มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารมีการคิดและทำงานอย่างอิสระ โดยอยู่บน ความถูกต้องและสมเหตุสมผล	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารคิดและทำผลงาน โดยความร่วมมือของทุก ภาคส่วน ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน หรือประสบการณ์เดิมๆ ที่เคยทำมา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.6	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อเพื่อน ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เข้ากับสถานการณ์ ต่างๆ ที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.7	ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีสติ มีเหตุผลและยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน เป็นหลัก	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.8	ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น โดยอิสระภาพให้กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.9	ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ความถนัด และเต็มศักยภาพของ แต่ละบุคคล	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.10	ผู้บริหารใช้เทคนิคในการกระตุ้นให้ครู และบุคลากร ในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน และ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบท	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
3. วิสัยทัศน์								
3.1	ผู้บริหารมีแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.2	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีองค์ความรู้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลของโรงเรียนที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียน ครู และบุคลากร ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษาอย่างกว้างขวาง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.6	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานในสถานศึกษาที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.7	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.8	ผู้บริหารสามารถบอกเป้าหมายให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาฟังได้ และต้องเป็นเป้าหมายที่สามารถเป็นไปได้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.9	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.10	ครูและบุคลากรเห็นภาพความสำเร็จที่ชัดเจนของสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
4. แรงจูงใจ								
4.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมทุกครั้ง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหารมีความยุติธรรมกับครูและบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.5	ผู้บริหารมีการชื่นชมบุคลากร เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายทุกครั้ง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.6	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.7	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.8	ผู้บริหารมีความห่วงใย และดูแลเอาใจใส่ ในตอนที่ครูประสบปัญหา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.9	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะและให้แนวคิด แทนการตำหนิ เมื่อบุคลากรทำงานบกพร่อง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.10	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการดำเนินงานทุกงานในสถานศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ความไว้วางใจ								
5.1	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานทั้งวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.2	ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจและการยอมรับศรัทธาจากครู	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.3	ผู้บริหาร สร้างความเชื่อมั่น ความคาดหวังและความไว้วางใจต่อครู	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
5.4	ครูและบุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ความถนัดและเต็มศักยภาพ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.6	ครูและบุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยี	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.7	ครูและบุคลากรได้รับการให้ความรู้ ได้รับคำแนะนำ ความเข้าใจในงานที่ทำด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาจากเอกสาร คู่มือ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.8	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัด ของครูในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.9	ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ ผู้บริหารได้มอบหมายและมีคาดหวังในตัวครูและ บุคลากร	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
5.10	ครูและบุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานที่ผู้บริหาร ไว้วางใจให้รับผิดชอบงานนั้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	50