

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CREATIVE LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE EFFECTIVENESS
OF THE SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

เบญจมาภรณ์ แผ่นดินสวรรค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เบญจมาภรณ์ แผ่นดินสวรรค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี

The Relationship between the Creative Leadership of School
Administrators and the Effectiveness of the School under
the Secondary Educational Service Area Office Pathum Thani

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสวรรค์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท สมิตร์ สุวรรณ, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 9 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสุวรรณค์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.96 ใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Thesis Title	The Relationship between the Creative Leadership of School Administrators and the Effectiveness of the School under the Office of Secondary Educational Service Area Pathum Thani
Name – Surname	Miss Benchamaporn Paendinsahwan
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

The objectives of this research aimed to study: 1) the level of creative leadership of the school administrators, 2) the effectiveness level of school and 3) relationship between the creative leadership of school administrators and the effectiveness level of school under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani.

The sample group used in the research was 322 teachers working under the Secondary Education Service Area Office. The instrument used was a questionnaire with a confidence value of 0.96. Statistical devices used in the research included frequency, percentage, average, standard deviation and the Pearson correlation coefficient.

The research results revealed that: 1) the level of creative leadership the school administrators of the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani was overall at a high level. 2) The effectiveness of school level under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani was overall also at a high level. Lastly, 3) the relationship between the creative leadership of school administrators and the effectiveness level of school under the Secondary Education Service Area Office Pathum Thani, overall, had a positive relationship at a relatively high level statistical significance at a level of .01.

Keywords: school administration, creative leadership, school effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สมิทร สุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนไธสง ดร.ระติกรณ์ นิยมจันทร์ และ นายสาคร ไปด้วย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนราษฎร์น ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่าน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี และบุคลากรงานบัณฑิตศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา บรรดาเพื่อนๆ ผู้ใกล้ชิดที่ให้อำนาจใจให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณผู้เขียนเอกสาร บทความ ตำราหนังสือของทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล และที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณบูรพาจารย์ที่ให้ความเมตตา ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นสิ่งที่พึงให้ผู้วิจัยได้สติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้

เบญจมาภรณ์ แผ่นดินสวรรค์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 คำถามของการวิจัย.....	14
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	15
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	20
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	29
2.3 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา.....	45
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	55
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
3.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71

สารบัญ (ต่อ)

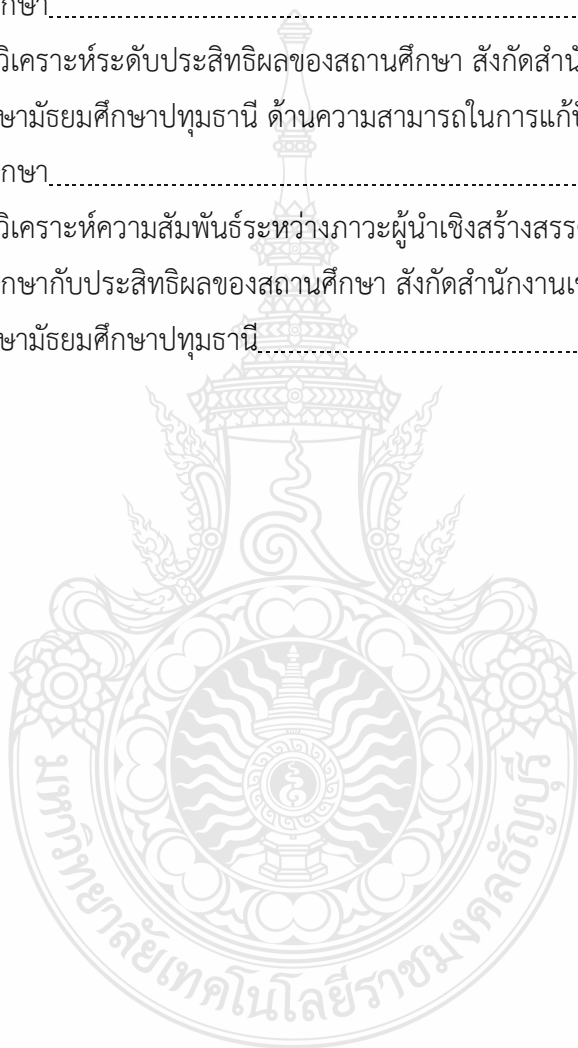
	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4.2.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	75
4.2.2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	81
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.2 การอภิปรายผล.....	88
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย.....	99
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	100
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	106
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	115
ประวัติผู้เขียน.....	117

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	37
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	49
ตารางที่ 2.3 ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	58
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	69
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	75
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม.....	76
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	77
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่น.....	78
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม.....	79
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านจินตนาการ.....	80
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม.....	81
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	82
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา.....	84
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา.....	85
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....	86



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีหน้าที่การจัดการพื้นฐานของฟาโยล.....	26



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้นคือ การศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการจัดการศึกษา สิทธิหน้าที่ แนวการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษา โดยการอำนวยความสะดวก ประสานการจัดการศึกษากับบุคลากร ประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานองค์กรสถาบันอื่น ฯลฯ เพื่อให้การศึกษาบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ในการนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารจัดการ และความรู้ความเข้าใจในแนวทางการบริหารและจัดการศึกษา นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่เรียกว่า “มืออาชีพ” (ธีระ รุญเจริญ, 2550) จึงจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลได้ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นคนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อ เกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ มีจิตใจประชาธิปไตย มีความเสียสละรักษาสິงแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เป็นคนเก่ง คนเก่งคือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิตโดยมีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นคนทันสมัยทันเหตุการณ์ทันโลกทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตนเอง สังคมและประเทศชาติ เป็นคนมีความสุขคือ คนที่มีสุขภาพทั้งกายและจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีอิสรภาพ ปลอดจากหาสอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอแก่อัตภาพ สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์และสังคมที่เปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาจะได้มีประสิทธิผลที่ดีเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ชาตรี ประสมศรี, 2558) การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการเป็นจุดศูนย์รวมกับการทำงานกลุ่ม การแสวงหาความร่วมมือของบุคคลเพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดทำให้ระบบการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามโครงสร้างทางการบริหารจัดการขององค์การ (จิตราวดี วังกานนท์, 2564) ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลระหว่างผู้นำหรือผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2560) และยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำคือ การที่บุคคลหนึ่งมีบุคลิกภาพ และทักษะสำคัญในด้านการโน้มน้าวจิตใจ และการติดต่อสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนหรือผู้ตาม จนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (พินลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564) ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำมีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เตือนใจ สุนกุล, 2562) อย่างไรก็ตามในสภาวะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องพบกับปัญหาที่หลากหลายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องมีภาวะผู้นำในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ภายใต้ข้อจำกัดและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) จึงเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไป ด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2553) สอดคล้องแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ Stoll & Temperley (2009) ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย (Challenge) และเกี่ยวกับเรื่องการนำ (Leading) คือ การนำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวกับเรื่องการประสานงาน (Connecting) เป็นการประสานงานหรือกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการประสานคนอื่นๆ ที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน และไม่สอดคล้องกัน การทำงานร่วมกันและการสร้างแรงจูงใจนำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ และที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม (Environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ งานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกระดับทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับโลก หรือระดับท้องถิ่น ผู้นำเปรียบเสมือนจุดรวมแหล่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการองค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทน และต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2557) แสดงว่าสถานศึกษาที่มีผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะทำให้สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพหลากหลายด้าน ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาจะคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (พรเทพ เหมรณนธ์, 2564) สอดคล้องกับ ราม เรือนทองดี (2564) ประสิทธิภาพการดำเนินการของสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ที่สามารถจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยมีการบริหารจัดการ 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทักษะด้านการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความคาดหวังที่มีต่อนักเรียน และการบรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การที่องค์กรมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (พรเทพ เหมรณนธ์, 2564) จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์ตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จประสิทธิผลของสถานศึกษาของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษา และเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานของผู้บริหารที่ผ่านมาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ในบางรายวิชา เช่น คณิตศาสตร์ ร้อยละ 43.47 และภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 40.31 ยังต่ำกว่าร้อยละ 50 พบว่า โดยภาพรวมยังคงประสบปัญหาด้านงานวิชาการ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญ และขาดกลไกที่ดีในการส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตามงานด้านวิชาการของโรงเรียน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องทบทวนตนเอง และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกๆ ด้านให้ดีขึ้นอย่างเร่งด่วน การศึกษาจึงจะเป็นไปอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2566) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีความทันสมัย ความคิดสร้างสรรค์ ตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2564) เพื่อส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา โดยจะได้มีผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาได้ในลำดับต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรต้นที่ศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การมีจินตนาการ ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

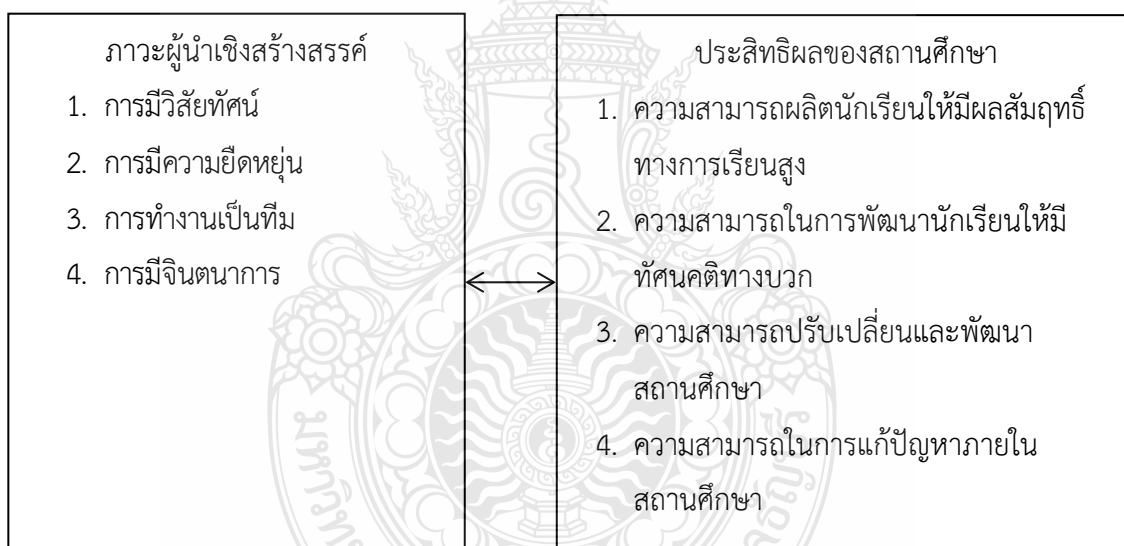
1.5.2 ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 22 แห่ง มีจำนวนประชากร 1,942 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 322 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามสหวิทยาเขตเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละสหวิทยาเขต ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้สังเคราะห์แนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553); พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ (2564); Robbins (2000) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560); Mungkasem (2001) (อ้างถึงใน ขวัญฤทัย ภู่อารยะ, 2562); Bennis (2002) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560); Couto and Eken (2002) (อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556); Parker and Begnaud (2004) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560); Casse and Claudel (2007) (อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560); Danner (2008) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560) และ Harris (2009) (อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559) เพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการจูงใจให้บุคคลอื่นมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการกระบวนกรใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนกรเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์เพื่อที่จะทำให้นักบุคลากรภายในองค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวและ

กระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และสามารถเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.7.1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจนที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต

1.7.1.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาได้หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา เมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ๆ มีการเปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากร ที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.7.1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างได้อย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาท การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานซึ่งกันและกัน และมีการตัดสินใจร่วมกัน โดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ และความคิดเห็นจากทุกๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึก การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

1.7.1.4 จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนาน เพลิดเพลินและมีความสุข สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีเหตุมีผล รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์

1.7.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงาน จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา โดยการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.7.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการส่งเสริมให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งผู้บริหารสามารถจัดการการประเมินคุณลักษณะตามหลักสูตรของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

1.7.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการส่งเสริมความสามารถของนักเรียนในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง และทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับให้นักเรียน กระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการมีทัศนคติทางบวกให้เป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม ยอมรับกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และเห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม

1.7.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม มีการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าของสังคม มีการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นและสังคม รวมทั้งมีการปรับปรุง พัฒนา วิธีการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมต่างๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ และมีการพัฒนา ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.7.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมโดยมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการแก้ปัญหา สามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่

เหมาะสมที่จะมีผลต่อการพัฒนางาน หรือความขัดแย้งนั้นหมดไป รวมทั้งสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันจนประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นใน สถานศึกษา

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือครูที่ ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2566

1.7.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือสถานที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษา ของสังกัดรัฐบาล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2566

1.7.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี หมายถึง หน่วยงานในระดับ องค์การปฏิบัติในท้องถิ่น ซึ่งบริหารโดยคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของตนเอง เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

1.8.2 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผล การวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยไปเป็น แนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา ตามลำดับต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.3 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3.3 เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยาม และความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้
ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำหรือผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย

ร่วมกัน โดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิรัช คุ่มกลาง (2560) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรมส่วนตัวและความสามารถในการตัวของบุคคล ตามบทบาทหน้าที่ที่จะสร้างพลังให้บุคคลอื่นร่วมมือในการทำงานกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งผู้นำจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์อย่างหลากหลายที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรนั้นเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลที่ได้รับการยกย่อง ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือคนอื่นในองค์กร ได้รับการยอมรับ ศรัทธา หรือได้รับความไว้วางใจให้ นำ ส่วนภาวะผู้นำเป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

สุรรัตน์ โตเขียว (2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำให้เกิดกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลจูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจสามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

เตือนใจ สุนกุล (2562) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อบรรลุการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Greenberg and Baron (1995) (อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่มทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กร

Hersey and Blanchard (1996) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

Fiedler (1967) (อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม

Dubrin (1998) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Yukl (1988) (อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม จะมาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็น ผู้ชี้แนะ ช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ สามารถใช้อิทธิพลชักนำคนอื่นให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่ตนต้องการ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ ความสามารถ และพฤติกรรม รวมทั้งกระบวนการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ ผ่านการสนับสนุน ช่วยเหลือ กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษา ภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ ดังนี้

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถหรือคุณลักษณะของ ผู้บริหารทางการศึกษาที่สามารถทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ งานจะดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพจนเกิดประสิทธิผล

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ ผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญ ที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์การล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทุกหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ หรือ CEO ที่มีบารมี ความรู้ความสามารถทักษะและสามารถนำ หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่างๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้นๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

เตือนใจ สุนกุล (2562) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างชัดเจน ภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เป็นผู้มีอิทธิพลได้รับการยอมรับจากสมาชิก เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแสวงหาโอกาสในอนาคต โดยพยายามพัฒนาองค์กรในทุกๆ มิติ

จิตราวดี วังกานนท์ (2564) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการเป็นจุดศูนย์รวมกับการทำงานกลุ่ม การแสวงหาความร่วมมือของบุคคล เพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจ และการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดทำให้ระบบการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามโครงสร้างทางการบริหารจัดการขององค์การ

สุทธิกานต์ บริเอก (2564) กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งองค์การทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การธุรกิจเอกชน ราชการหรือองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ

ที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำอาจทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดทิศทาง เป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา ย่อมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Yukl (1988) (อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (1999) (อ้างถึงใน สุธิกานต์ บริเอก, 2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ บทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีดังนี้
สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1) ทฤษฎีการจัดการองค์การ

ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ แนวคิดด้านแรกของทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิม คือ ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Theory) ซึ่ง Frederick Winslow Taylor เป็นผู้คิดขึ้นมาและได้รับการยกย่องว่า เป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (The Father of Scientific Management) ในอดีตการจัดการหรือการบริหารเป็นการอาศัยสามัญสำนึก (Common Sense) และประสบการณ์ (Experience) เท่านั้น ไม่มีใครสนใจการจัดการ/การบริหารอย่างเป็นระบบ จนกระทั่ง Taylor ซึ่งเป็นวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กกล้าแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา ได้พยายามเปลี่ยนทัศนคติดังกล่าว ในหนังสือหลักการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Principles of Scientific Management) ซึ่งตีพิมพ์เมื่อปี ค.ศ. 1911 ได้ข้อสรุปว่า ผู้บริหาร หรือผู้จัดการ (Manager) ควรศึกษาค้นคว้างานตามหลักวิทยาศาสตร์ เพื่อหาหนึ่งวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) ในการปฏิบัติงานแล้วจึงฝึกผู้ปฏิบัติงานให้ทำได้ตามนั้น ในฐานะเป็นวิศวกร Taylor ได้พยายามคิดตามแนวคิดนี้ว่า ถ้ามีการวิเคราะห์งานตามหลักวิทยาศาสตร์อย่างรอบคอบ ย่อมปรับปรุง

ประสิทธิภาพของงานได้อย่างแน่นอน ซึ่งหลักการสำคัญของทฤษฎีหลักการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ของ Taylor สามารถสรุปสาระสำคัญออกมาเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

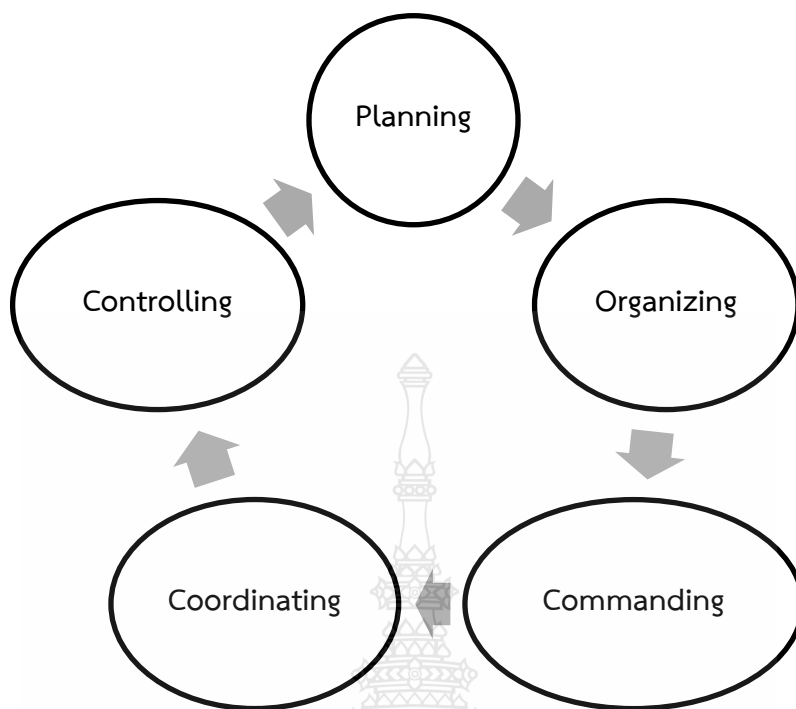
(1.1) การวิเคราะห์งานตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Job Analysis) เป็นการวิเคราะห์จากการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวัดอย่างรอบคอบ การทำเช่นนี้ ฝ่ายการบริหารจัดการจึงกำหนดแต่ละขั้นไว้ แล้วฝึกผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้ตามนั้น การวิเคราะห์เช่นนี้ เป็นการทดแทนวิธีการแบบลองผิดและลองถูก (Trial and Error) หรือการทำแบบตามบุญตามกรรม (To Leave it as it is)

(1.2) การคัดเลือกบุคลากร (Selection of Personnel) เมื่อมีการวิเคราะห์งานแต่ละงาน (Job) แล้ว หลักการต่อไปคือ การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน (Workers) ตามหลักวิทยาศาสตร์ แล้วฝึกอบรม สอน และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ ในอดีตผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เลือกงานเอง และฝึกตนเองทั้งหมด

(1.3) ความร่วมมือของฝ่ายการจัดการ (Management Cooperation) คือ ฝ่ายการจัดการ (Management) ร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้แน่ใจว่างานทั้งหมดที่ปฏิบัติอยู่เป็นไปตามหลักวิทยาศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นมาแล้ว และมีมาตรฐานและวิธีการตามที่กำหนดไว้ของฝ่ายการจัดการ

(1.4) การแบ่งงานกันทำระหว่างผู้จัดการกับผู้ปฏิบัติงาน (Division of Work between Managers and Workers) ในการแบ่งงานกันทำนี้ ฝ่ายผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน (Planning) การเตรียมงาน (Preparing Work) และการควบคุมดูแล (Supervising) ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ทำงานของตนเพียงอย่างเดียว ในอดีตงานเกือบทั้งหมดและความรับผิดชอบส่วนใหญ่ตกอยู่กับผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น หลักการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ทั้งสี่ประการสร้างขึ้นมาเพื่อให้ผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ในระหว่างที่ Taylor เป็นผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งในโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กกล้า ดังนั้น Taylor จึงรู้สึกว่าการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ในงานต่างๆ ซึ่งได้แก่การศึกษาเวลา (Time Study) เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานได้ การแยกหน้าที่ของฝ่ายการจัดการและฝ่ายผู้ปฏิบัติ (Separation of Management and Worker Duties) และระบบให้ค่าจ้างตอบแทน (Incentive System) คงแก้ปัญหาได้ Taylor จึงให้ข้อเสนอแนะเฉพาะแก่ฝ่ายผู้จัดการ เพื่อปรับปรุงการจัดการฝ่ายผลิตโดยอาศัยการศึกษาวิจัยและการทดลองที่พิสูจน์มาแล้ว แทนที่จะอาศัยประสบการณ์และสามัญสำนึกของผู้ปฏิบัติงานที่เคยทำมาในอดีต

ทฤษฎีการจัดการองค์การของฟาโยล ซึ่ง Fayol เป็นวิศวกรและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส และได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีองค์การ และผู้จัดการบริหารเหมือนถ่านหินที่ใหญ่แห่งหนึ่งของฝรั่งเศส ได้ให้หลักการหน้าที่ของผู้จัดการ และหลักการจัดองค์การ จากประสบการณ์ของตนเอง ดังภาพประกอบ 2.1



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีหน้าที่การจัดการพื้นฐานของฟาโยล

ที่มา: สุนทร โคตรบรรเทา (2560)

2) ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ระหว่างคนกับองค์การ

นักพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสนใจระหว่างคนกับองค์การ หรือแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์กับองค์การอย่างไร นักทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวกับบุคคลกับองค์การ หรือระหว่างคนกับที่ทำงาน มีดังจะกล่าวต่อไปนี้

ทฤษฎีความร่วมมือของบาร์นาร์ด

แนวคิดของ เซสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด เป็นผู้บุกเบิกทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เป็นคนแรก บาร์นาร์ด ปฏิบัติงานในตำแหน่งประธานบริษัทโทรศัพท์ชื่อ นิวเจอร์ซีย์ เบลล์ เทลเลโฟน อยู่หลายปี จากประสบการณ์ของการเป็นผู้บริการธุรกิจระดับสูง และมีผลงานเขียนตำราด้านสังคมศาสตร์และจิตวิทยาองค์การ มีผลงานเขียนตำราเล่มนี้เป็นหนังสืออมตะทางการจัดการและการบริหารเล่มหนึ่งในไม่กี่เล่มของโลก ชื่อว่า หน้าที่ของผู้บริหารธุรกิจระดับสูง ซึ่งทำให้ได้ทฤษฎีระบบความร่วมมือสาระสำคัญของทฤษฎีหลักการสำคัญในระบบความร่วมมือของ บาร์นาร์ด คือ ความพยายามบูรณาการหลักมนุษยสัมพันธ์กับการจัดการการบริหารแบบดั้งเดิมเข้าเป็นกรอบแนวคิดเดียวกัน โดยมีเงื่อนไขสำคัญสองประการ ถ้าผู้จัดการหรือผู้บริหารต้องการให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานกับความสำเร็จขององค์การ เงื่อนไขนั้น 2 ประการ ได้แก่

(2.1) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ซึ่งหมายถึง ระดับการบรรลุเป้าหมายทั่วไปขององค์กรนั้นคือ บรรลุเป้าหมายในเชิงปริมาณ ผู้จัดการหรือผู้บริหารต้องเน้นประสิทธิภาพแนวคิดเป็นเงื่อนไขแรก

(2.2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง แรงจูงใจของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นเงื่อนไขประการที่สองประเด็นสำคัญของทฤษฎีความร่วมมือของบาร์นาร์ค มีอยู่ว่า องค์กรจะดำเนินการต่อไปและอยู่รอดได้ เมื่อเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของแต่ละบุคคล (Individuals) เท่านั้น ดังนั้น ผู้จัดการหรือผู้บริหารต้องมีทักษะทั้งสองด้านคือ ทักษะมนุษย์ และทักษะวิชาการ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานของผู้บริหารหรือผู้จัดการในองค์กร

ทฤษฎีกระบวนการหลอมรวมของ Bakk

แนวคิด Bakk เป็นผู้มีส่วนสำคัญต่อทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์อีกคนหนึ่ง Bakk เคยปฏิบัติงานอยู่ใน ศูนย์แรงงานและการจัดการของมหาวิทยาลัยเยล เบคค์ มีแนวคิดที่ว่าองค์กรมีกระบวนการหลอมรวม(Fusion Process) ผังแนวนอนในนั้น สารสำคัญของทฤษฎีเบคค์ อธิบายว่า แต่ละบุคคลพยายามอาศัยองค์กรเป็นเครื่องมือไปสู่เป้าหมายของตนเอง และในขณะเดียวกันองค์กรอาศัยแต่ละบุคคลไปสู่เป้าหมายขององค์กรเองด้วยในกระบวนการหลอมรวมนี้ องค์กรนำแต่ละบุคคลสูงขึ้นในอีกระดับหนึ่งและแต่ละบุคคลนำองค์กรสูงขึ้นได้อีกระดับหนึ่งเช่นกัน ซึ่งการหลอมรวมของกระบวนการเป็นส่วนบุคคล (Fusion of Personalized Process) ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ โดยพันธะองค์กร (Bonds of Organization) ซึ่งพันธะเหล่านี้ ได้แก่ องค์กรรูปนัย (Formal Organization) องค์กรอรูปนัย (Informal Organization) การไหลเวียนขององค์กร (Workflow) ภารกิจ (Tasks) และระบบรางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment System) เป็นต้น

3) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีตาข่ายการจัดการของ เบคค และ มูตัน แนวคิด ได้แข่งประเพณีพฤติกรรม การจัดการออกเป็นสองด้าน คือ ด้านความสนใจ การผลิต หรือมุ่งงาน และด้านความสนใจบุคคล หรือ มุ่งคน แต่ละด้านมีระดับคะแนน 1 ถึง 9 เมื่อนำมาเขียนเป็นกราฟโดยมุ่งคนเป็นแกนตั้งและมุ่งงานเป็น แกนนอนจะได้ตาข่ายการจัดการหรือการบริหารของพฤติกรรมของการบริหารของผู้นำได้ 81 แบบ ตาข่ายนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นกรอบให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการซึ่งเป็นแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) ว่าปฏิบัติงานที่มีผลหรืออิทธิพลต่อแบบภาวะผู้นำแบบใด แล้วจึงเลือกใช้แบบภาวะผู้นำของตนให้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟิเดลอร์ มีแนวคิดที่ว่า ผู้นำใช้ภาวะผู้นำหลายแบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและคาดการณ์ล่วงหน้าไม่ได้ บางสถานการณ์เป็น

แบบภารกิจใจ ฟิตเลอร์ เห็นว่า สถานการณ์ทำให้เกิดสิ่งที่กำหนดภาวะผู้นำ หรือ “ตัวแปร” ว่าภาวะผู้นำแบบใดมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน ตัวแปรทั้งสาม ได้แก่

- (1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก
- (2) โครงสร้างภารกิจ
- (3) อำนาจตามตำแหน่ง

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์ และบลันด์ชาร์ด มีอยู่ว่า แบบภาวะผู้นำจะใช้ได้ผลดีหรือมีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อภาวะผู้นำนั้นเหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตามเท่านั้น และ เฮอร์เชย์ และ บลันด์ชาร์ด เห็นว่า วุฒิภาวะของผู้ตามมีความสำคัญเป็นพิเศษอยู่ 2 ด้าน คือ

- (1) วุฒิภาวะการทำงาน
- (2) วุฒิภาวะทางจิตวิทยา

วุฒิภาวะการทำงาน เป็นวุฒิภาวะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ส่วนวุฒิภาวะทางจิตวิทยาเป็นระดับแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นในความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และความเต็มใจรับเอาความรับผิดชอบ วุฒิภาวะของผู้ปฏิบัติของผู้ตามมี 4 ระดับ ตั้งแต่มีประสบการณ์น้อย ไปจนถึงมีประสบการณ์มาก คือ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับสูง และระดับสูงมาก

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิด แบบสตี ได้ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำธุรกรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ขยายความว่า ภาวะผู้นำธุรกรรมกระทำอยู่ 4 ประการในการจัดการหรือบริหารใช้ภาวะผู้นำ คือ กำหนดสิ่งที่ผู้ตามต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การ แบ่งประเภทสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามคุณลักษณะของงาน ช่วยให้ผู้ตามไปถึงเป้าหมาย และให้รางวัลตอบแทนเมื่อเสร็จงาน ในทางตรงกันข้ามผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เกินความคาดหวังไว้เดิม โดย 3 วิธี ดังนี้

- (1) โดยการยกระดับความตระหนักของผู้ตามให้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมายที่ระบุไว้แล้วอย่างชัดเจน และแนวทางไปถึงเป้าหมายนั้น
- (2) โดยการทำให้ผู้ตามไปเกินไปไกลเกินกว่าความสนใจของตนในปัจจุบัน เพื่อเห็นแก่หมู่คณะและองค์การโดยรวม โดยยกระดับความต้องการผู้ตามสูงขึ้นถึงขั้นสัจการแห่งตน

ทฤษฎีเส้นทางและเป้าหมายของ อีฟวอนส์ และ เฮาส์ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังนี้

- (1) ภาวะผู้นำแบบชี้นำ ผู้นำชี้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผู้นำคาดหวังอะไร กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ และตามมาตรฐาน กำหนดการประสานงานการทำงาน และอธิบายบทบาทของตนในฐานะผู้นำกลุ่ม

(2) ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน ผู้นำมีความเป็นกันเอง เข้าพบได้ง่าย และห่วงใยความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานน่าอยู่ และน่าทำงานอยู่เสมอ

(3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำมีส่วนร่วมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องงาน รับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบการตัดสินใจ

(4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้นำที่ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาในการบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการศึกษา พัฒนาแล้วประยุกต์สู่การบริหารการศึกษา 4 แนวทาง คือ ทฤษฎีการจัดการ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย Ash & Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์มีมุมมองว่า ครู คือ ผู้นำ โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำของผู้นำ อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรจะเป็น การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์ และแปลความข้อมูล ตลอดจนกระตุ้นครูตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ซึ่งภารกิจดังกล่าวนี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Ash & Persall (2007) (อ้างถึงใน จิตราวดี วังกานนท์, 2564) ได้ให้หลักการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ 10 ประการ ได้แก่

1) การเรียนรู้แบบที่เป็นการคิดอย่างห้วงผล (Productive thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top-down decision making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

2) ควรมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียน เป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่สุ่มสี่สุ่มห้า) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3) ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ

4) ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ จากให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกันไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ ของครู

5) ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน และต่อกระบวนการมากกว่างานเอกสาร และงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้น

6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรคือ ลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7) ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8) การเป็นผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด การปรากฏตัวอยู่ปฏิบัติงานและอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักการนิเทศภายในแบบเวะเวียนไปยังหน่วยงานต่างๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียน เพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นได้ เพื่อสร้างแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ แก่บุคคลขององค์กร

9) ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน

Basadur (2008) (อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด และแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่

Dubrin (2010) (อ้างถึงใน ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, 2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) มีความรู้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวม มีความคิด ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2) มีความสามารถทางเข้าใจปัญหา เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีไหวพริบไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสามารถแต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนที่ฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มีความอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด หรือมักจะคิดวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3) มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากเกินไปจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวตื้อยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้ง และความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้าพบว่า คุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ (1) ยึดถือความถูกต้อง (2) อยากรู้อยากเห็น

(3) มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค (4) เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหา พวกเขาจะเชื่อว่า พวกตนมีบางสิ่งที่ซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4) พฤติกรรมที่ทางสังคมและการเลี้ยงดู คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้นสภาพดังกล่าวทำให้พวกเขา กลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็ง และมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัว และสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

Harris (2009) (อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561) ได้สรุปแนวคิดสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ Creative Leadership Developing future leaders ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่ต้องอาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่ายๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิมๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น โดยทั่วไปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยาม และความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำใหบุคคลสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทาง

ใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร ให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้มีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการและมีกระบวนการต่างๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำใหบุคคลสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำซึ่งรู้จักคัดสรร หรือแบ่งปันพลังอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มใจและเป็นธรรมชาติ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นๆ อย่าง มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีจินตนาการ (Imagination) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์

Adair (2007) (อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การกระตุ้น ส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคณสร้างสรรค์

Bolfarine and Martin (2002) (อ้างถึงใน ญัฐชานันท์ พูลแก้ว, 2558) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (inspire) อย่างมีเอกลักษณ์ เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน (complex) พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ

Basadur (2008) (อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นจะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

Danner (2008) (อ้างถึงใน ขวัญฤทัย ภู่อาระ, 2562) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (flexibility) และความไว้วางใจ (trust) ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกรับบุคคลหนึ่ง

Stoll & Timperley (2009) (อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย (Challenge) อาศัยการเรียนรู้เพื่อหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการจูงใจให้บุคคลอื่น มีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์เพื่อที่จะทำให้อุทิศกายในองค์กร สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และสามารถเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

2.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ระบุองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ประธานกรรมการคุรุสภาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) 2) การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) และ 3) จินตนาการ (Imagination)

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีความเป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive) ได้แก่ การมีความสามารถในการชี้นำตนเองและผู้อื่น ด้วยการกล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้อย่างจริงจัง และแก้ไขปัญหาต่างๆ จนกว่าจะประสบผลสำเร็จ 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative) ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้ และแนวคิดใหม่ๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร รวมถึงการมีความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง และทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ 3) การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม (Participative) ได้แก่ การมีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคน โดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการสร้างความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุกๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกร่วมกันในการสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน 4) การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive) ได้แก่ การมีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกๆ สถานการณ์ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับการให้โอกาสที่ดีกว่าเสมอ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จที่มีคุณค่า 5) การมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive) ได้แก่ มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดี

Robbins (2000) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีอิสระในการคิด 4) เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 5) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Mungskasem (2001) (อ้างถึงใน ขวัญฤทัย ภูสาระ, 2562) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) การมีความเป็นผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การปรับตัว และ 5) การมีทัศนคติด้านบวก

Bennis (2002) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560) เป็นผู้ก่อตั้งและเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันภาวะผู้นำ เป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทำงาน ณ University of Southern California และ Harvard University ได้อธิบายองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ Creative leadership จาก [AB] Chulalongkorn university (Distributor) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับ

ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจในการบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (Success) และ 4) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Couto and Eken (2002) (อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อ To give their gifts : Health, community, and democracy ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) จินตนาการ (Imagination) 3) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (Reflective practice) และ 4) การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ (Critical thinking)

Parker and Begnaud (2004) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560) ได้อธิบายทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อว่า Developing creative leadership ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

Casse and Claudel (2007) (อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหนังสือ Philosophy for Creative Leadership ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) จินตนาการ (Imagination) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Danner (2008) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า Creative leadership in art education: Perspectives of an art educator ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง และเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ คือ Ohio University ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) ความไว้วางใจ (Trust)

Harris (2009) (อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อ Creative leadership : developing future leaders ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) ความท้าทาย (Challenging)

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรที่ศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการ	องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์										ความถี่
	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564)	Robbins (2000)	Mungskasem (2001)	Bennis (2002)	Couto and Eken (2002)	Parker and Begnaud (2004)	Casse and Claudel (2007)	Danner (2008)	Harris (2009)	
1. การมีวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓	✓	✓				5
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			✓								1
3. การมีความยืดหยุ่น	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	7
4. การมีความคิดสร้างสรรค์			✓								1
5. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓							3
6. การนำการเปลี่ยนแปลง	✓										1
7. การคิดเชิงวิเคราะห์	✓										1
8. ความไว้วางใจ					✓				✓		2
9. จินตนาการ	✓					✓		✓			3
10. การมีความเป็นผู้นำเชิงรุก	✓		✓	✓							2
11. ทักษะคิดเชิงบวก	✓		✓	✓							2
12. มีอิสระในการคิด			✓								1
13. การมุ่งสำเร็จ					✓						1
14. การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล						✓					1
15. การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ						✓					1
16. ความสามารถในการแก้ปัญหา							✓				1
17. ความท้าทาย										✓	1
18. การปรับตัว	✓		✓								2

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้เลือกนำเอาการใช้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป มาใช้ในการศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การมีความยืดหยุ่น
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การมีจินตนาการ

ซึ่งทั้ง 4 ด้านมีความสอดคล้องกับการบริหารของผู้นำโดยมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายและมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์

ภานุวัฒน์ ทวีกุล (2560) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองไกล ใจกว้างกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คติน้อย ไม่มีอคติ วิสัยทัศน์ไม่ใช่การเพ้อฝันที่เลื่อนลอย แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งมาจากการเข้าใจองค์การอย่างลึกซึ้งทั้งในอดีตและในอนาคตขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกล้าคิดกล้าฝัน กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์รวมไปถึงการสร้างคน สร้างทีมงาน การมีสายตาอันเฉียบคมโดยมองคนในทีมที่มีแวว มีอนาคตไกล มีความคิด ความอ่าน รู้จักการใช้เวลาในการบ่มเพาะคนให้มีวิสัยทัศน์ ให้มีความแข็งแกร่งทั้งร่างกายและจิตใจ แต่ผลลัพธ์นั้นคุ้มค่าเสมอ เป็นการคิดวางแผนอนาคตของทีมงาน เพื่อจะกำหนดทิศทางและจุดหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา มีการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์เชิงนโยบายทั้งระดับประเทศ เขตพื้นที่

การศึกษาและท้องถิ่น เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สามารถสร้างคุณ
ตระหนัก และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
และเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม
วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยม
ร่วมขององค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความ
สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้ให้ความหมาย ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหาร
สถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่
ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนา
สถานศึกษานำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ
สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่
ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของ
สถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมาย
ในการทำงานที่ชัดเจน นำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ใช้ความรู้ ความ
สามารถ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้
ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมอง
ภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และ
ในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อน
การพัฒนาสถานศึกษา มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมี
แนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่
กำหนด และมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความ
เป็นเลิศ เพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต

2) การมีความยืดหยุ่น

ภานุวัฒน์ ทวีกุล (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง
คนที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง
หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จ
ใหม่ๆ ที่น่าเชื่อถือ คุณลักษณะดังกล่าวคือ คนที่มีความยืดหยุ่น ลักษณะบุคคลที่มีความยืดหยุ่นที่พิเศษ
อีกประการคือ เป็นคนที่ไม่ชอบกฎ ระเบียบ แบบแผน เจื่อนไขที่ยุ่งยาก ละเอียดย เป็นคนมองโลกในแง่ดี

พยายามจับถูก ไม่จับผิด ถึงแม้ว่าพบการกระทำผิดก็จะมองว่าคนเรามีความแตกต่างกันย่อมสามารถกระทำผิดได้ บกพร่องได้ ความคิดแนวทางที่ตั้งไว้แบบสุดโต่งคิดว่าถูกวันนี้ อาจจะผิดในวันข้างหน้า รู้จักผ่อนปรนตนเอง ไม่จริงจังและเคร่งเครียดกับสิ่งที่กระทำมากจนเกินไป เพราะถ้าตึงมากก็จะเหมือนกับสายพิณที่ตึงแน่นเกินไป กล่าวคือ สามารถทำใจให้ปล่อยวางได้ ส่วนคนที่ไม่มี ความยืดหยุ่นจะมีลักษณะที่เด่นชัด คือ ยอมหักไม่ยอมงอ ยึดความคิดตัวเองเป็นใหญ่

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) ได้ให้ความหมายว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และ บริบทที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบท ขององค์กร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย มีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในการตัดสินใจกับครูและ บุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการ ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้ให้ความหมายว่า ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความ คิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ ความ รับผิดชอบ และมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบทางราชการ สร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

Lussier and Achua (2001) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560) ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่นคือ การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความ เปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานและความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

Melissa Mulin (2011) (อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ คนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะสามารถคิดได้หลายรูปแบบ แต่จะเลือกแนวทางเดียวมาใช้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาได้หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา เมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ๆ มีการเปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และให้เป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) การทำงานเป็นทีม

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตาม เป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามา ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตาม เป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใด อย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมี ส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ

การทำงานของครูและบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน ให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ สามารถสื่อสารและประสานงานกับครูและบุคลากรในแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา มีทักษะและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนพัฒนาครู บุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคน โดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ และความคิดเห็นจากทุกๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาท การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานซึ่งกันและกัน และมีการตัดสินใจร่วมกัน โดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ และความคิดเห็นจากทุกๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

4) การมีจินตนาการ

Good (1973) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560) กล่าวว่า การมีจินตนาการเป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์เป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ มีลักษณะที่แปลกและแตกต่างไปจากสิ่งเดิม และได้สรุปตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการคือ 1) มีอารมณ์ขัน (humor) และ 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)

Reuter (2011) (อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) กล่าวว่า การมีจินตนาการหมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจโดยมีตัวบ่งชี้ถึงการมีจินตนาการ คือ มีประสบการณ์ (experience) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking)

Kaminker (2011) (อ้างถึงใน ขวัญฤทัย ภูสาระ, 2562) กล่าวว่า จินตนาการไม่ได้อยู่ที่อดีตหรือปัจจุบัน จินตนาการ หมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต ส่วนตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการ ดังต่อไปนี้ 1) มีอารมณ์ขัน (humor) นับว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการ

มีจินตนาการ การมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระนำไปสู่การมีจินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) มีสติปัญญา (intellect Gent) การมีสติปัญญาเป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดานำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

Sousa (2003) (อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561) กล่าวว่า จินตนาการ เป็นภาพที่ผ่านการประมวลการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรม นำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (Decision making and Problem solving) และตัวบ่งชี้ของ จินตนาการคือ 1) การตัดสินใจ (Decision) และ 2) การคิดไตร่ตรอง (Thoughts)

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล โดยบุคคลที่มีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้คือ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลินและมีความสุข สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีเหตุมีผล รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์

2.2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 10 ประการ

- 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมาย ภายใต้กรอบของสังคมไทยในปัจจุบัน
- 2) ช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 3) มีการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์
- 4) ช่วยเข้าใจวัฒนธรรม
- 5) ช่วยการวางกลยุทธ์
- 6) ต้องสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร
- 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ
- 8) ช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 9) ไม่ยอมแพ้
- 10) ยึดหลักความสำเร็จของงานคือ ความสำเร็จของพวกเรา

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็น ผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่างๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบลอยทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยึดหลัก ความสำเร็จของงานคือ ความสำเร็จของพวกเรา มีความรู้ มีความสามารถทางเชาวน์ปัญญา มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา เป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึง กับตนเอง มีความอยากรู้อยากเห็น มีจินตนาการ เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความกระตือรือร้น มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ และจะมีลักษณะยอมรับความคิดแปลกใหม่ ไม่ติดยึดอยู่กับความ เคยชินเก่าๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารได้

Dubin (2006) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหา ของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการ สังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมความคิด

2) มีความสามารถทางเชาวน์ปัญญา เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวม ทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาวน์ปัญญา ไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะ เป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มินิสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่ สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด หรือมักจะคิดวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการ ค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ

3) มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้ สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวดียึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความ วุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเมื่อเผชิญกับความ ขัดแย้งหรือความคลุมเครือ

4) เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะ เชื่อว่า พวกตนมีบางสิ่งที่ซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

5) พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้นสภาพดังกล่าวทำให้พวกเขา กลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิดแสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญ โดยช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ มีการสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยึดหลักความสำเร็จของงานคือ ความสำเร็จของพวกเรา มีความรู้โดยไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่าๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

2.3 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใดๆ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้

ราม เรือนทองดี (2564) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการดำเนินการของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่สามารถจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยมีการบริหารจัดการ 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทักษะด้านการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความคาดหวังที่มีต่อนักเรียน และ

การบรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษา แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลจากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่นักวิชาการสาขาต่างๆ ได้ให้ความหมายทั่วๆ ไป ซึ่งมีความหมายแตกต่างกัน เช่น นักวิชาการสาขาเศรษฐศาสตร์ ให้ความหมายประสิทธิผลในทำนองเกี่ยวกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ ให้ความหมายประสิทธิผลในแง่ผลผลิตใหม่ ผู้จัดการฝ่ายตลาด ให้ความหมายประสิทธิผล มักจะหมายถึง ประสิทธิภาพหรือปริมาณของผลผลิต

Reid, Hopkins and Holly (1988) (อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2561) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลของโรงเรียน ว่าหมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้สมาชิก

Armstrong, Kenneth and Tom (1989) (อ้างถึงใน พรเทพ เหมรานนท์, 2564) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่ทดสอบ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียน

Hoy and Miskel (2001) (อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2561) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียนได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้กล่าวถึง ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การที่จะกล่าวว่า องค์การมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาไปถึงอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

เสรี ภัคดี (2564) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพองค์การ นอกจากหมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับการลงทุนแล้วยังหมายถึง เป้าหมายขององค์การ การวัดประสิทธิภาพขององค์การจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์การให้ชัดเจน เสียก่อนจึงดำเนินการ การวัดผลขององค์การจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุ เป้าหมาย ทั้งนี้ได้กล่าวแล้วว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การคือ การศึกษาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่าง ปัจจัยกับผลงานเพื่อดูว่าผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมาย ทั้งนี้ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าเป้าหมายที่ กำหนดไว้และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั้นๆ มากน้อยเพียงใด ทรัพยากรในที่นี้หมายถึง ปัจจัย เพื่อการผลิต ได้แก่ ทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ เวลา ความพยายามและต้นทุนที่ลงไป ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง ใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ สูงสุด

Price (1993) (อ้างถึงใน พรเทพ เหมรานนท์, 2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ การที่สถานศึกษา จะประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องพิจารณาว่า งานต่างๆ ที่ดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือไม่ สามารถประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดไว้ได้ การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.3 เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักวิจัยได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

Mott (1972) (อ้างถึงใน ขวัญฤทัย ภู่อารยะ, 2562) ได้เสนอแนวคิดในการประเมิน ประสิทธิภาพองค์การ โดยพิจารณาจาก

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Hoy and Miskel (1991) (อ้างถึงใน ขวัญฤทัย ภู่อารยะ, 2562) ได้ให้แนวคิดว่าการวัด ประสิทธิภาพของสถานศึกษาควรใช้เกณฑ์หลายอย่าง จึงได้เสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของ สถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

ชื่นกมล ประสาทร์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) ได้กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาควรใช้เกณฑ์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรที่ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา						
นักวิชาการ	Mott (1972)	Hoy & Miske (1991)	ชินกมล ประสาท (2559)	น้าอ้อย สุนทรพฤษ (2559)	ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562)	ความถี่
1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ควรใช้เกณฑ์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังนี้

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) กล่าวว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำให้นักเรียนทุกชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องนักเรียนชั้นสูงสุดสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาที่มีการแข่งขันสูงเพิ่มมากขึ้นนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการในรอบปีการศึกษา สถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีรวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องได้จัดกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้าน เช่น

ด้านวิชาการ คนตรี ศิลปะ กีฬา เป็นต้น และเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมาจากชุมชนและผู้ปกครอง ในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียน การสอน ตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้บ่งว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

ราม เรือนทองดี (2564) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีพัฒนาการระดับสูงขึ้น มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนสามารถเข้าศึกษา ต่อในระดับสูงขึ้น

Mott (1972) (อ้างถึงใน พรเทพ เหมรณนธ์, 2564) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการดีเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน รายวิชาต่างๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรม ต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Hoy and Ferguson (1985) (อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหา ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนักเห็น ความสำคัญมีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้อยากเห็น รู้จัก วางแผนทำตามแผนที่กำหนดไว้ และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ใน การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียน และความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

Hoy and Miskel (1991) (อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้ว่า ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน

ซึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นนักเรียนเข้าเรียนปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ครูผู้สอนมีคุณภาพตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียน ควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการส่งเสริมให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งผู้บริหารสามารถจัดการการประเมินคุณลักษณะตามหลักสูตรของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นตามวัย มีความสนใจใฝ่รู้และกระตือรือร้นต่อการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีเหตุผล และสามารถยอมรับนับถือตนเองและนับถือผู้อื่นด้วยความเข้าใจ และครูสร้างกระบวนการเรียนรู้เนื้อหาด้านวิชาการและคุณธรรม จริยธรรมให้ก้าวทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงจัง มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม

Mott (1972) (อ้างถึงใน พรเทพ เหมรณนธ์, 2564) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอย

หนังสือพิมพ์ มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

Hoy and Miskel (1991) (อ้างถึงใน สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2561) กล่าวว่าความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความคิดทำที่ ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษา นอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์ แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาคบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึงผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการส่งเสริมความสามารถของนักเรียนในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง และทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีกับให้กับนักเรียน กระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการมีทัศนคติทางบวกให้เป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม ยอมรับกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และเห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม

3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) กล่าวว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการพัฒนาอาคารสถานที่

และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม สอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชนและสถานศึกษา สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

ราม เรือนทองดี (2564) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้า มีสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ๆ ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

Mott (1972) (อ้างถึงใน พรเทพ เหมรณนธ์, 2564) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า ในองค์การต่างๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัว จนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับให้ทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

Hoy and Ferguson (1985) (อ้างถึงใน เสรี ภักดี, 2564) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งด้านบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนา หรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม มีการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา สอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าของสังคม มีการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นและสังคม รวมทั้งมีการปรับปรุง พัฒนา วิธีการดำเนินงานโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ และมีการพัฒนา ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วนของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก สร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสามารถประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสมจะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ราม เรือนทองดี (2564) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนด้วยความสามัคคี ทั้งด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอนนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

Mott (1972) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสมานฉันท์ กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการลาออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในการที่จะแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์นั้น

ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน

Hoy and Miskel (1991) กล่าวว่า ความสำเร็จในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายในโรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียนแต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมโดยการมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหของสถานศึกษา สร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการแก้ปัญหา สามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน หรือความขัดแย้งนั้นหมดไป รวมทั้งสามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นในสถานศึกษา

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2.4.1 บริบททั่วไป

วิสัยทัศน์ (VISION) “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นองค์กรคุณภาพ มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (MISSION)

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ
- 4) พัฒนางานองค์กรให้ทันสมัยบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล สร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

5) สร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาค่านิยม “ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจิตบริการ ทำงานเป็นทีม”

เป้าประสงค์ (GOAL)

นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรม การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพ ระดับมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เน้นการทำงานแบบบูรณาการมีเครือข่ายการบริหาร จัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

2.4.2 การบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการภายใน เป็น 6 กลุ่ม และ 1 หน่วย

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน
- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้ เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐาน การศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีโรงเรียนจำแนกตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต จำนวน 22 โรงเรียน ดังนี้

- 1) สหวิทยาเขตสัตตบงกช ประกอบด้วย
 - (1.1) โรงเรียนปทุมวิไล
 - (1.2) โรงเรียนปทุมธานี “นันทน์บำรุง”
 - (1.3) โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ปทุมธานี

- (1.4) โรงเรียนวรราชาทินัดมาตุวิทยา
- (1.5) โรงเรียนสุนทโรเมตตาประชาสรรค์
- (1.6) โรงเรียนบัวแก้วเกษร
- 2) สหวิทยาเขตปทุมเบญจา ประกอบด้วย
 - (2.1) โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม
 - (2.2) โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี
 - (2.3) โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี
 - (2.4) โรงเรียนชัยสิทธิवास “พัฒนสายบำรุง”
 - (2.5) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี
- 3) สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปให้ ประกอบด้วย
 - (3.1) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
 - (3.2) โรงเรียนอรัญรัตน์
 - (3.3) โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี
 - (3.4) โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม
 - (3.5) โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนาฯ
 - (3.6) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา
- 4) สหวิทยาเขตปิยมิตร ประกอบด้วย
 - (4.1) โรงเรียนอรัญบุรี
 - (4.2) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี
 - (4.3) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
 - (4.4) โรงเรียนสายปัญญารังสิต
 - (4.5) โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามโรงเรียน ทั้งหมด 22 โรงเรียน ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี

ลำดับที่	โรงเรียน	ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา
1.	โรงเรียนปทุมวิไล	153
2.	โรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิบำรุง”	45
3.	โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ปทุมธานี	60
4.	โรงเรียนวรราชาทินัดดามาตุวิทยา	104
5.	โรงเรียนสุนทรเมตตาประชาสรรค์	13
6.	โรงเรียนบัวแก้วเกษร	38
7.	โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	194
8.	โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี	130
9.	โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี	123
10.	โรงเรียนชัยสิทธิवास “พัฒน์สายบำรุง”	19
11.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี	60
12.	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	172
13.	โรงเรียนธัญรัตน์	166
14.	โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	46
15.	โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม	94
16.	โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนาฯ	98
17.	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	14
18.	โรงเรียนธัญบุรี	136
19.	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	112
20.	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	110
21.	โรงเรียนสายปัญญารังสิต	110
22.	โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	32
รวม		1,942

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

บงกช วิจิตร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและด้านการแก้ปัญหา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม 2) การบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการแก้ปัญหา รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม

ประเมิน โพธิ์หอม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านผู้ประสานงานที่ดี รองลงมาคือ ด้านผู้ปรับปรุงแก้ไข ด้านผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านผู้เข้าสังคมได้ดี ด้านผู้พูดที่มีประสิทธิภาพ ด้านผู้ให้ความช่วยเหลือ และด้านผู้ให้การยอมรับเพื่อนร่วมงาน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมาคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานมัธยมศึกษาเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานมัธยมศึกษาเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร

2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานมัธยมศึกษาเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสื่อสารเจรจาต่อรอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสารเจรจาต่อรอง และการสร้างมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารเวลา ไม่แตกต่างกัน

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 2) รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ (1.1) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร (1.2) การมีวิสัยทัศน์ มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร และประสิทธิผลของโรงเรียนมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร 2) รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 46.17 ค่า df เท่ากับ 65 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความ กลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสูงสุด ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่ำสุด

จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านจินตนาการ ตามลำดับ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านกายภาพ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีทักษะในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษา พัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา และมีการวัดผลประเมินผลในด้านการบริหารงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันทน์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านจิตนาการมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

สาวตรี บุญนุกูล (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยครูผู้สอน ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยนักเรียน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์ จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

ปัจจัยนักเรียน ด้านพฤติกรรมการเรียน (X_7) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X_4) ปัจจัยนักเรียน ด้านคุณภาพชีวิตครอบครัว (X_8) ปัจจัยครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมการสอน (X_6) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบชี้แนะ (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 3) เปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน 4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่น และการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งสิ้น 17 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ความคิดเห็นด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ความคิดเห็นด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความคิดเห็นด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความคิดเห็นด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Danner (2008) (อ้างถึงใน วิรัช คุ่มกลาง, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านศิลปศึกษา ในมุมมองของนักศิลปะนี้นำเสนอคำนิยามความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการทำงานร่วมกับชุมชนและปฏิบัติตามกรอบแนวคิดสาขามนุษย์วิทยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาเกิดขึ้นจากประสบการณ์แสดงออกได้ถึงวิธีการสอน ในการดำเนินชีวิตกระบวนการสร้างความเป็นผู้นำ และความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับความหมาย ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจความสัมพันธ์ดังกล่าวและความคิด

สร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาศิลปะ เป็นสะพานเชื่อมต่อระหว่างความคิดสร้างสรรค์และการเป็นผู้นำ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Maciej (2013) (อ้างถึงใน พรเทพ เหมรานนท์, 2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียน และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ซึ่งการวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครู กับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน โดยตั้งสมมติฐานว่าทำนายว่า ถ้าครูมีพฤติกรรมแบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะทำให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ไปด้วยการวิจัยได้ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างของนักเรียนมัธยมปลายชาวโปแลนด์ ผลการวิจัยยืนยันสมมติฐานที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้

Liu (2020) (อ้างถึงใน สาวิตรี บุญนุกูล, 2562) ศึกษาเรื่อง การวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของนักเรียนในประเทศจีน โดยใช้เกณฑ์ประสิทธิผลโรงเรียนของนานาชาติซึ่งใช้การวิจัยแบบผสานวิธี ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Man nova จากการตอบแบบสอบถามของครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านกระบวนการจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในประเทศจีน กับประสิทธิผลโรงเรียนของนานาชาติ ในด้านบทบาทของ Banzhuren ซึ่งเป็นผู้อำนวยการห้องเรียน ความสำคัญของการประเมินคะแนนทดสอบนักเรียนของครู ผลกระทบของขนาดห้องเรียนที่ใหญ่ และผลกระทบในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีประสิทธิผลตรงข้ามประสิทธิผลของโรงเรียนในเมือง ในด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ความคาดหวังของนักเรียนในอนาคต และโอกาสของครูในการพัฒนาวิชาชีพนอกจากนี้ ข้อแตกต่างที่พบได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครูจีนยังคงยึดรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบจัดทั้งห้องมากกว่าแบ่งกลุ่มย่อย ครูยังเข้มงวดกับนักเรียนในด้านกฎระเบียบและการเรียน และสัทธิการสอนเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมทั้งในโรงเรียนเดียวกันและโรงเรียนอื่นๆ

Sammons and Mortimore (2020) (อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ตึงเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

Stefano (2020) (อ้างถึงใน สาวิตรี บุญนุกูล, 2562) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐใน Santa Fe Province ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุดในความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งสถานที่อย่างเป็นทางการสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึง

ภาวะผู้นำทางการบริหารการแบ่งอย่างเป็นสัดส่วนนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น และ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การมีจินตนาการ ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย เกณฑ์การประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หากได้นำเอาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้กับบริหารงานแล้วจะเกิดผลดีต่อทั้งงานด้านบริหาร ด้านบุคลากรและสถานศึกษาสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าไปได้อย่างดี และน่าจะส่งผลดีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 22 แห่ง มีจำนวนประชากร 1,942 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566, ข้อมูล ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 322 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามสหวิทยาเขตเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละสหวิทยาเขตด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับสลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งหมด 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มสัตตบงกต จำนวน 6 โรงเรียน 2) กลุ่มปทุมเบญจา จำนวน 5 โรงเรียน 3) กลุ่มสวนเทพรัตน์ที่ปัทมฉัตรพระเกียรติ จำนวน 6 โรงเรียน และ 4) กลุ่มปิยมิตร จำนวน 5 โรงเรียน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนจำแนกตามเครือข่าย การบริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มสัตตบงกช	390	65
กลุ่มปทุมเบญจา	506	84
กลุ่มสวนเทพรัตน์ที่ปัทม์เฉลิมพระเกียรติ	567	94
กลุ่มปิยมิตร	479	79
รวม	1942	322

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

3.3.3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบประเมินพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบประเมินคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0

3.3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้าย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.96

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แล้วตรวจสอบแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทาง Google Form ได้รับกลับมาจำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจาก

1) แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบบสอบถามข้อมูลในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา น้อยที่สุด

3) แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แบบสอบถามข้อมูลในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา น้อยที่สุด

3.5.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 อ้างถึงใน ขวัญฤทัย ภู่อาระ, 2562)

0.81-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01-0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
หากค่า r เป็นบวก	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก
หากค่า r เป็นลบ	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

3.6.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.4 วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติเพื่อใช้ในความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้คือ

N	แทน	ประชากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X_1	แทน	ด้านการมีวิสัยทัศน์
X_2	แทน	ด้านความยืดหยุ่น
X_3	แทน	ด้านการทำงานเป็นทีม
X_4	แทน	ด้านจินตนาการ
X_t	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
Y_1	แทน	ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y_2	แทน	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
Y_4	แทน	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา
Y_t	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับ โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

4.2.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	109	33.85
	หญิง	213	66.15
	รวม	322	100.00
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	121	37.56
	31 – 39 ปี	112	34.78
	40 – 49 ปี	64	19.88
	50 ปีขึ้นไป	25	7.78
	รวม	322	100
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	223	69.25
	ปริญญาโท	92	28.57
	ปริญญาเอก	7	2.18
	รวม	322	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์	ไม่เกิน 5 ปี	143	44.41
	6 – 10 ปี	123	38.20
	11 – 15 ปี	27	8.39
	16 ปีขึ้นไป	29	9.00
รวม		322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 66.15 มีอายุไม่เกิน 30 ปี 121 คิดเป็นร้อยละ 37.56 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 44.41

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยแสดงดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	4.46	0.61	มาก	1
2. ด้านความยืดหยุ่น (X_2)	4.36	0.65	มาก	4
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)	4.42	0.62	มาก	2
4. ด้านจินตนาการ (X_4)	4.41	0.61	มาก	3
รวม	4.41	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.41, S.D.=0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.46, S.D.=0.61) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.62) และด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.36, S.D.= 0.65)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี	4.32	0.59	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานรูปแบบใหม่ และมองออกว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด	4.26	0.59	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ	4.64	0.61	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.31	0.64	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.69	0.62	มากที่สุด	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ ที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต	4.53	0.64	มากที่สุด	3
รวม	4.46	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อน

นำไปสู่การตัดสินใจ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.61) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานรูปแบบใหม่และมองออกว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่น

ด้านความยืดหยุ่น	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาได้หลายทิศทาง หลายมิติ	4.45	0.67	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา เมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ๆ	4.39	0.67	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	0.63	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ	4.43	0.64	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.30	0.65	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.26	0.55	มาก	6
รวม	4.36	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาได้หลายทิศทางหลายมิติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.64) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.55)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างได้อย่างหนึ่งร่วมกัน	4.45	0.59	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย มีการกำหนดบทบาท การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานซึ่งกันและกัน และมีการตัดสินใจร่วมกันกับครู	4.33	0.62	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำจุดแข็งหรือข้อดีในครูมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการสร้างความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์	4.34	0.63	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นจากครูทุกๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน	4.49	0.65	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย	4.47	0.62	มาก	2
รวม	4.42	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นจากครูทุกๆ คน ในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.62) และผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย มีการกำหนดบทบาท การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานซึ่งกันและกัน และมีการตัดสินใจร่วมกันกับครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านจินตนาการ

ด้านจินตนาการ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความเป็นกันเอง	4.57	0.59	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลิน และมีความสุข	4.32	0.59	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีเหตุผล	4.43	0.62	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษา	4.34	0.64	มาก	3
รวม	4.41	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านจินตนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.59) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีเหตุมีผล ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.62) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.59)

4.2.2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี แสดงดังตารางที่ 4.7 – 4.11

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1)	4.41	0.58	มาก	3
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)	4.44	0.56	มาก	1
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3)	4.42	0.55	มาก	2
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)	4.34	0.53	มาก	4
รวม	4.40	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม มีระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามากทุกด้าน โดยด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.56) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียน มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน	4.45	0.55	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.41	0.55	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จนนักเรียน สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้	4.40	0.55	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และ คุณธรรม ที่พึงปรารถนาต่อการดำรงชีวิต ของนักเรียน อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	4.41	0.59	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการการ ประเมินคุณลักษณะตามหลักสูตรของผู้เรียน อย่างเป็นระบบ	4.37	0.58	มาก	4
รวม	4.41	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม
ให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.55) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถาน ศึกษา
สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย
($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.55) และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และ
คุณธรรม ที่พึงปรารถนาต่อการดำรงชีวิตของนักเรียน อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูพัฒนาตนเองให้
มีความรอบรู้ ทันสมัย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.59) ตามลำดับ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการ
การประเมินคุณลักษณะตามหลักสูตรของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถ ของนักเรียนในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ได้ด้วยตนเอง	4.51	0.53	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ของนักเรียน	4.43	0.56	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับนักเรียน	4.42	0.59	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้นักเรียน มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาจากแหล่ง เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.43	0.55	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวกมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ยอมรับกติกาของสังคมเห็นความสำคัญและ คุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม	4.44	0.54	มาก	2
รวม	4.44	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม
ความสามารถของนักเรียนในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.51,
S.D.=0.53) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์
ยอมรับกติกาของสังคม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.44,
S.D.=0.56) และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับ
ให้กับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ พัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน โดยมี การปรับตัวได้อย่างเหมาะสม	4.54	0.54	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ต่างๆ ของสถานศึกษาสอดคล้อง และทันสมัย กับความเจริญก้าวหน้าของสังคม	4.33	0.58	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพสังคมที่ เปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น และสังคม	4.43	0.57	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนา วิธีการดำเนินงานโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ	4.52	0.53	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ปรับปรุง สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เข้ากับสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	4.26	0.52	มาก	5
รวม	4.42	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ
ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
($\bar{X}$ =4.54, S.D.=0.54) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนา วิธีการดำเนินงาน
โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.52, S.D.=0.53)
และผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เข้ากับสังคมที่มีการ
เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=0.52)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา	4.39	0.56	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ สร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการ สถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการแก้ปัญหา ในสถานศึกษา	4.37	0.54	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความ ขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อ การพัฒนางาน หรือความขัดแย้งนั้นหมดไป	4.25	0.50	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ โน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละ เป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปใน แนวทางเดียวกันจนประสบความสำเร็จและ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.32	0.52	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุม สถานการณ์ได้ หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นใน สถานศึกษา	4.36	0.51	มาก	3
รวม	4.34	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ =4.34, S.D.=0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น
ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ =4.39, S.D.=0.56) รองลงมาคือ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง
ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =4.37, S.D.=0.56) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ

บริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน หรือความขัดแย้งนั้นหมดไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ =4.25, S.D.=0.50)

4.2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation Coefficient) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นตารางความสัมพันธ์ ในภาพรวม ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _t
X ₁	.525**	.665**	.627**	.564**	.621**
X ₂	.457**	.442**	.436**	.428**	.446**
X ₃	.565**	.631**	.539**	.569**	.604**
X ₄	.514**	.592**	.570**	.598**	.562**
X _t	.542**	.636**	.608**	.562**	.613**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.613$) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ กับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.665$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม กับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.631$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น กับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.428$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ทุกด้านมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่น

5.1.2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ทุกด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีมกับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่นกับด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิจัยที่ค้นพบจากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารโดยการจงใจให้บุคคลอื่น มีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการกระบวนกรใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์เพื่อที่จะทำให้นักบุคลากรภายในองค์กร สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนกรทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และสามารถเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและด้านการแก้ปัญหา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามาส ชื่นห้วน (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านจินตนาการ ตามลำดับ

5.2.2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาโดยการบริหารสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ประเมิน โพธิ์หอม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมาคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลวิจัยของ บุศรา ปุณธิบุรณ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความคิดเห็นด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ความคิดเห็นด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความคิดเห็นด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความคิดเห็นด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน

ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีแนวโน้มค่อนข้างสูง ที่จะทำให้มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่แสดงออกมาต่ำก็จะทำให้ประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่ำตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จในผลงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ดังนั้น สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น สถานศึกษาจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ตลอดจนวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้สถานศึกษาจะต้องรับเอามาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำสถานศึกษาประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลวิจัยของ ประเมิน โพธิ์หอม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร

สถานศึกษาควรที่จะให้ความสำคัญกับการมองปัญหาและทางออกของปัญหาได้หลายทิศทาง หลายมิติ อาทิ โรงเรียนมีการจัดประชุมเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนความคิด แผนงาน กับทุกภาคส่วนร่วมกัน โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ เมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ๆ มีการเปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครู เพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป

5.3.1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนร่วมกันการสร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองในการแก้ปัญหาต่างๆ อาทิ โรงเรียนจัดอบรมโดยจำลองเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นในสถานศึกษา และวางแผนควบคุมสถานการณ์ร่วมกับทุกภาคส่วน รวมทั้งสามารถโน้มน้าวความคิด ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

5.3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้มีการพัฒนาขึ้น อาทิ มีการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการมองถึงภาพอนาคตว่า สถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

5.3.2.2 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

บรรณานุกรม

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2557). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
แม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา).
- จิตราวดี ว่างานนท์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- จิราวัฒน์ สว่างกลับ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษาเขตตอนเมือง สังกัด
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัด
สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ชาติรี ประสมศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 10(31), 19-29.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชื่นกมล ประสาทร์. (2559). การศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ณัฐชานันท์ พูลแก้ว. (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- จีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- บงกช วิจบ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ประเมิน โพธิ์หอม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

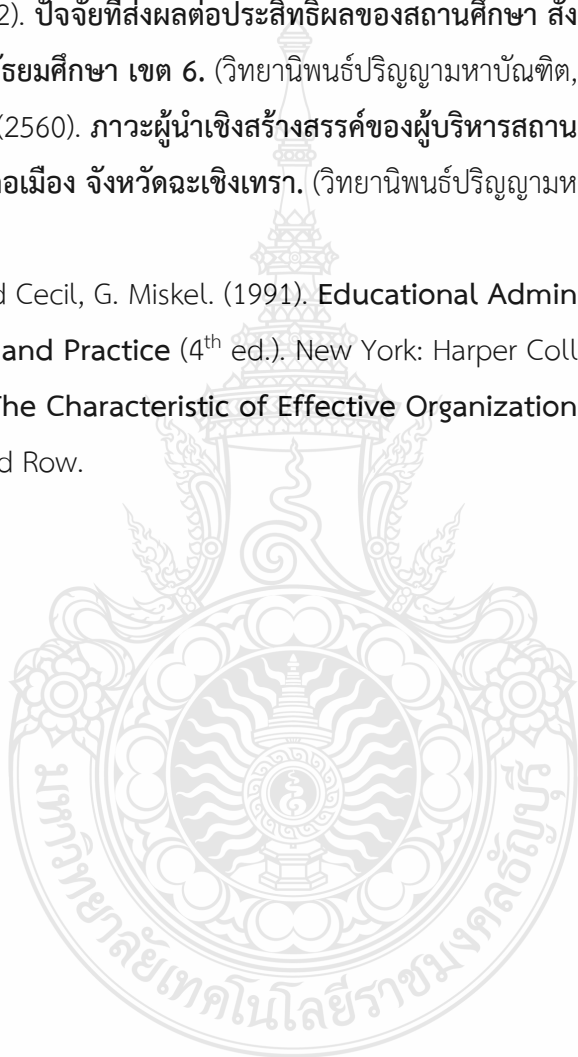
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- _____. (2564). การจัดการศึกษาเรียนรู้ตามแนว Work Integrated Learning สู่ความสำเร็จ
ในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทาง
การศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2560). การศึกษา 4.0 โรงเรียนผลิตภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิต
และบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิรัช คุ่มกลาง. (2560). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ราม เรือนทองดี. (2564). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2564). การบริหารสถานศึกษาได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล. ปทุมธานี: แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564,
สำนักงานฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (2566). การบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล. ปทุมธานี: แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566, สำนักงานฯ.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สัมพันธ์ กางเพ็ง (2559). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 4(1), 214-226.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- เสรี ภัคดี. (2564). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- สุรศักดิ์ ปักกระโถ. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สาวิตรี บุญกุล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย บูรพา).
- Hoy, Wayne. K., and Cecil, G. Miskel. (1991). **Educational Administration: Theory Research and Practice** (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Mott, P. E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization**. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย
- หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. พัทธรา เดชโฮม
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีระวัฒน์ มอนไธสง
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4. ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. นายสาคร ไปด้วย
ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญรัตน์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๔๓.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

เนื่องด้วย นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๕๔๓.๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม

เนื่องด้วย นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พินสพรรณ เกษรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๔๓.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ มอนโธสง

เนื่องด้วย นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๕๓.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๔๓.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายสาคร ไปด้วย

เนื่องด้วย นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสวรรค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้วิจัยให้กับ นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสวรรค์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามสำหรับการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3. ขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ทั้งนี้คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย เพื่อให้การบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย

นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสวรรค์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

รศ.ดร. พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ

ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี

() 31 – 39 ปี

() 40 – 49 ปี

() 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ไม่เกิน 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() 16 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่ามีความสอดคล้องมากที่สุด ตามความเป็นจริง โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี					
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานรูปแบบใหม่ และมองออกว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด					
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ					
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน และมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด					
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร สู่ความเป็นเลิศที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต					

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
	5	4	3	2	1
2. ด้านความยืดหยุ่น					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาได้หลายทิศทางหลายมิติ					
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา เมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ๆ					
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ					
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทนคอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
3. ด้านการทำงานเป็นทีม					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน					
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย มีการกำหนดบทบาทการมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานซึ่งกันและกัน และมีการตัดสินใจร่วมกันกับครู					
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำจุดแข็งหรือข้อดีในครูมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการสร้างความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์					

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
	5	4	3	2	1
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นจากครูทุกๆ คน ในที่ม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการ สร้างสรรค์ผลงาน					
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างกำลังใจในการ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย					
4. ด้านจินตนาการ					
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการทำงานร่วมกับ บุคลากรด้วยความเป็นกันเอง					
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มี ความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข					
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ด้วยความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีเหตุมีผล					
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถแก้ปัญหาได้อย่าง สร้างสรรค์ นำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษา					



ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่ามีผลสอดคล้อง
มากที่สุด ตามความเป็นจริง โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน					
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จนนักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อ ในระดับสูงขึ้นได้					
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรม ที่พึงปรารถนาต่อการดำรงชีวิต ของนักเรียนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการการประเมิน คุณลักษณะตามหลักสูตรของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสามารถของนักเรียน ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง					
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมทักษะในการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองได้ของนักเรียน					

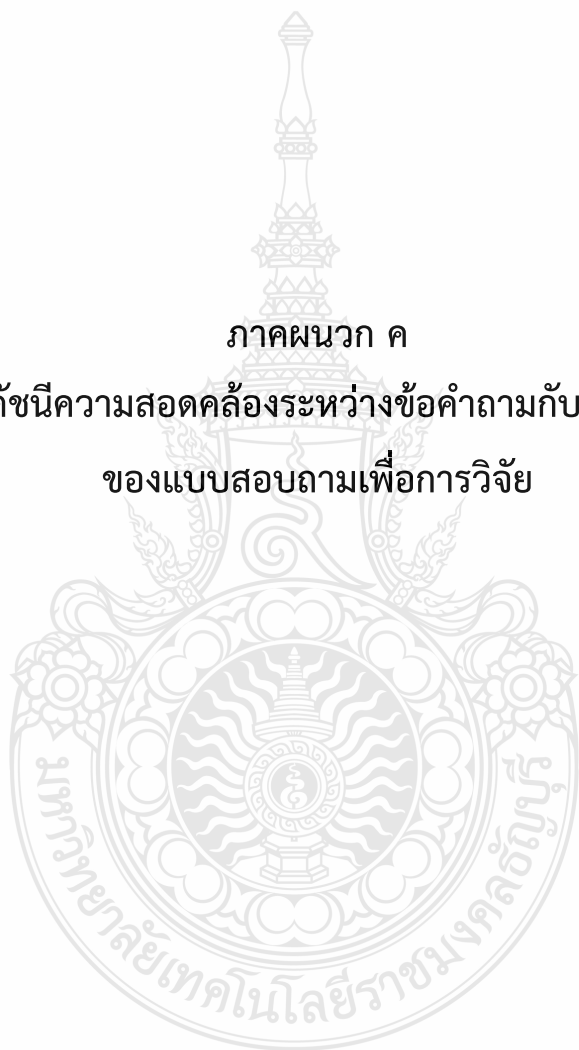
ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับให้นักเรียน					
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ยอมรับกติกาของสังคม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม					
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม					
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าของสังคม					
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นและสังคม					
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง พัฒนา วิธีการดำเนินงานโครงการ และกิจกรรมต่างๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ					
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา					
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา					
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา					

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา					
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน หรือความขัดแย้งนั้นหมดไป					
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นในสถานศึกษา					



ภาคผนวก ค

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี								
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1)1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2)1.1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.4	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
1.5	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
1.6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.5	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2.6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.1	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.1	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี								
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4.4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3)1.1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
1.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.1	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4.2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวเบญจมาภรณ์ แผ่นดินสวรรค์

วัน เดือน ปีเกิด

วันที่ 4 ธันวาคม 2535

ที่อยู่

บ้านเลขที่ 189/4 หมู่ 9 ตำบลปริก อำเภอทุ่งใหญ่
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80240

การศึกษา

ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาภาษาไทย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประสบการณ์ทำงาน

ข้าราชการครู โรงเรียนธัญรัตน์
ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

โทรศัพท์

093-5837643

อีเมล

benchamaporn_p@mail.rmutt.ac.th

