



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราชเขต 3



ปราณี จัตตพงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราชเขต 3



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

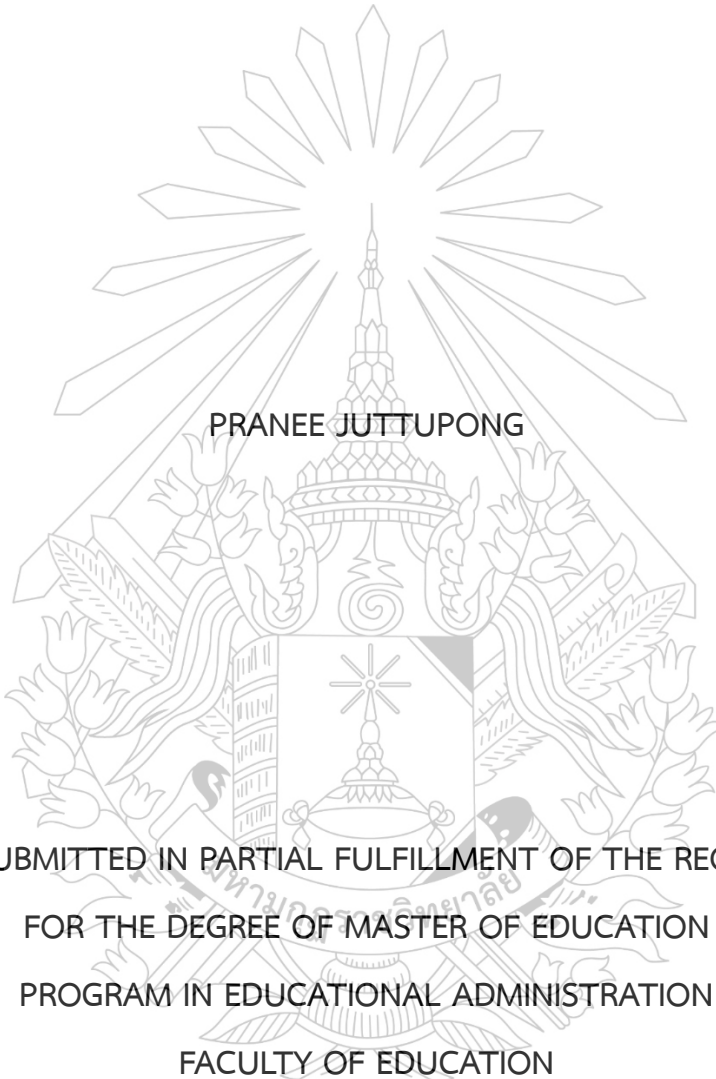
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING
THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



PRANEE JUTTUPONG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3
ชื่อนักศึกษา	ปราณี จัดตุพงค์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.บุญส่ง ทองเอียง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ดร.สุภาพ เต็มรัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุณจะนำ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศรษฐวรโชติ)

กรรมการ

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
ชื่อนักศึกษา	ปราณี จิตตพงศ์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.บุญส่ง ทองเอียง

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพหุภพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

- ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- ตัวแปรที่ร่วมกันพหุภพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

3 พบว่า มีตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้ร้อยละ 55.7 ($R^2 = .557$) เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.396 + .263 (X_4) + .189 (X_3) + .170 (X_5) + .091 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .269 (X_3) + .261 (X_4) + .207 (X_5) + .123 (X_1)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา



ABSTRACT

Thesis Topic	CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
Student's Name	Pranee Juttupong
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Dr. Boonsong Thongiang

The objectives of this research were: 1) to study the level of creative leadership among school administrators; 2) to examine the level of school effectiveness; 3) to analyze the relationship between creative leadership and school effectiveness; and 4) to identify the predictors of creative leadership that affect school effectiveness under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Office Area 3. The sample consisted of 313 teachers from schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Office Area 3 during the 2025 academic year. The research instrument was a questionnaire with a total reliability coefficient of 0.948. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple Regression Analysis (MRA).

The research findings were as follows

1. The overall creative leadership of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Office Area 3 was at the highest level.
2. The overall school effectiveness under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Office Area 3 was at the highest level.

3. The relationship between the creative leadership of school administrators and school effectiveness showed a statistically significant positive correlation at a high level
4. Predictive Analysis: Four dimensions of creative leadership Visionary Teamwork Individualized Consideration and Creativity collectively predicted school effectiveness at a statistically significant level of .001. These variables accounted for 55.7% ($R^2 = .557$) The predictive equations in raw score and standardized score forms are as follows:

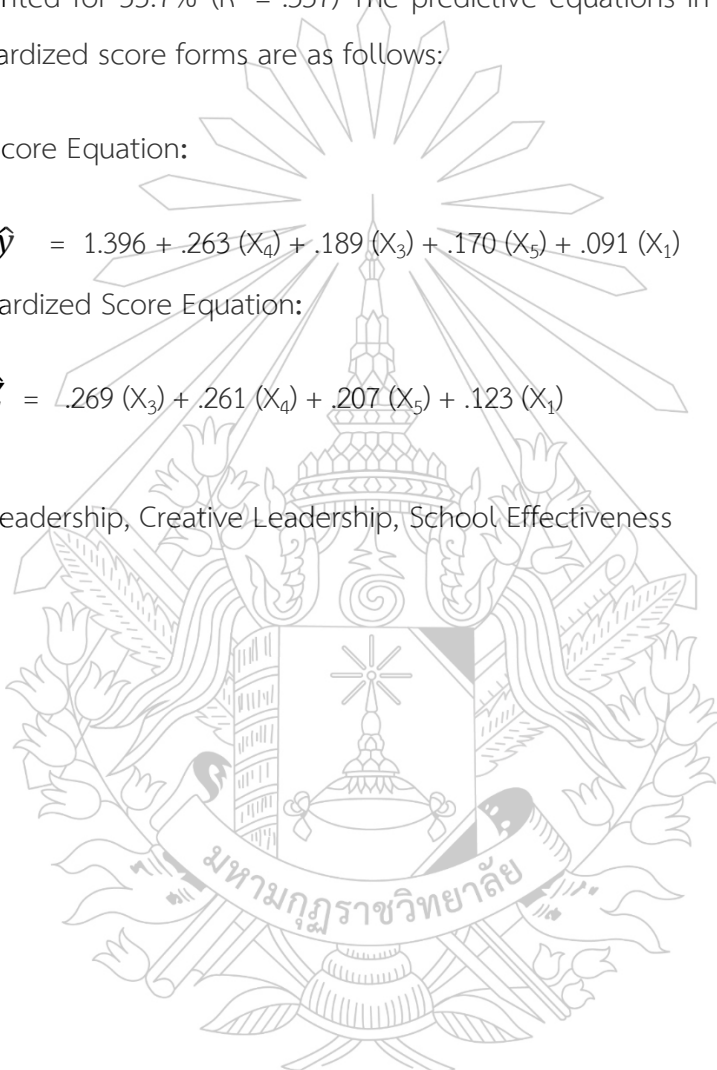
Raw Score Equation:

$$\hat{y} = 1.396 + .263 (X_4) + .189 (X_3) + .170 (X_5) + .091 (X_1)$$

Standardized Score Equation:

$$\hat{Z} = .269 (X_3) + .261 (X_4) + .207 (X_5) + .123 (X_1)$$

Keywords: Leadership, Creative Leadership, School Effectiveness



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เนื่องจากบุคลากรหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆทุกขั้นตอน ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้ง คณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการ วิจัยได้อย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณท่านอธิการบดี และคณบดีที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอด หลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่ม วิทยานิพนธ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.บุญส่ง ทองเอียง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ ผู้วิจัยตลอดมา และที่สำคัญขอขอบพระคุณ ดร.สุบรรณ เกราะแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีนครสวรรค์ เขต 1 นายรัฐกร ผดุงกิจ ผู้อำนวยการ โรงเรียนโมคลานประชาสรรค์ นายสิวกรณ์ กิจบรรทัด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนรยุ ที่กรุณา ช่วยตรวจสอบเครื่องมือ และแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจน เพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัว บิดา มารดาและญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา คุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นสักการบูชาคุณพระรัตนตรัยคุณ ความดีแต่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จ อย่างสมบูรณ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 คำถามการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.6 ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	39
2.3 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา.....	64
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	79
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	81
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	83
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	85
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	89
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	112
5.1 สรุปผลการวิจัย	112
5.2 อภิปรายผล	118
5.3 ข้อเสนอแนะ	127
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	137
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	138
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	140
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	144
ภาคผนวก ง เครื่องมือเพื่อการวิจัย	149
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย	163
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	174
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	176

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	22
ตาราง 2.2	การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา....	34
ตาราง 2.3	การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	47
ตาราง 2.4	การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	59
ตาราง 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	80
ตาราง 4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	91
ตาราง 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	91
ตาราง 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	92
ตาราง 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์สอน.....	92
ตาราง 4.5	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษาในอำเภอ.....	93
ตาราง 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	93
ตาราง 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	94
ตาราง 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	95
ตาราง 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	96
ตาราง 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	98
ตาราง 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	99
ตาราง 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	100
ตาราง 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 .ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง.....	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการปรับเปลี่ยน และ พัฒนาสถานศึกษา.....	102
ตาราง 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา.....	103
ตาราง 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	104
ตาราง 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	105
ตาราง 4.18 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	106
ตาราง 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) โดยใช้ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	107
ตาราง 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	1088
ตาราง 4.21 แสดงผลความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	109
ตาราง 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.....	110

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	24
ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	49



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลก มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่เข้ามาแทนที่กำลังคนที่ไม่มีความรู้และไร้ฝีมือ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้ประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วและรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 , หน้า 1)

ประเทศไทยจึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยได้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ซึ่งมุ่งเน้นการพลิกโฉมประเทศไปสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า และการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สมรรถนะสูง การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 1–3) ทั้งนี้ การศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 10) แผนฯ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอย่างชัดเจน โดยเฉพาะหมุดหมายด้านการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง และการยกระดับภาครัฐให้สมรรถนะสูง และทันสมัย ซึ่งมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถ

ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกได้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 45–47) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านนวัตกรรม

ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เป็นทั้งนักคิด นักพัฒนา และผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถบริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล (สุกัญญา รอดระกำ, 2561, หน้า 579)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ชัดเจน (เพ็ญภา ศรีภูธร, 2562, หน้า 956) อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการมีเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรคนี้มีมุมมองว่าครูคือผู้นำโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่เพียงแต่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย (Robinson, 2007, p 120)

ในระดับนโยบายตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ได้กำหนดพันธกิจ (Missions) ไว้ คือ ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาที่เท่าเทียม พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกบริเวณโรงเรียนให้เอื้อต่อการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570, หน้า 49)

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่าสถานศึกษาบางแห่งขาดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในภาพรวม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัย

จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมุ่งศึกษาครอบคลุม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการใช้ในการพัฒนาและยกระดับการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3

1.3. คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 หรือไม่

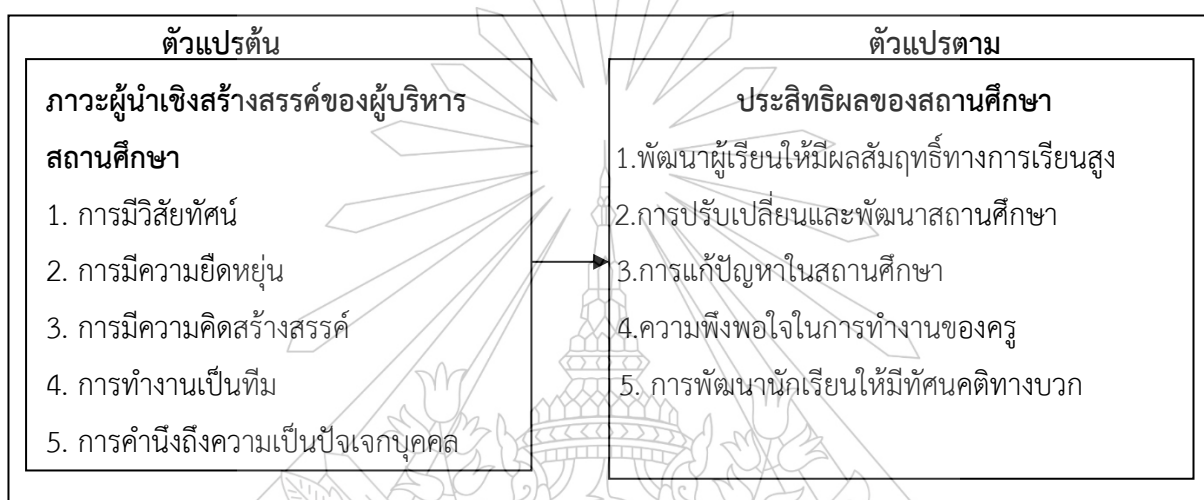
1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของงานวิจัย

1.6.1 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 1,665 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3, แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 313 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-610)

1.6.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การมีความยืดหยุ่น

- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

- 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 3) การแก้ปัญหาในสถานศึกษา
- 4) ความพึงพอใจในการทำงานครู
- 5) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

1.6.3 ด้านพื้นที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์มากระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ นำไปสู่การคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวคิดการมองภาพอนาคตอย่างชัดเจนและมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่นำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการแสวงหา วิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญา แนวคิดไตร่ตรอง มีความสุขุมรอบคอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับอารมณ์ความคิดตามสถานการณ์และบริบทเพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหาร เปิดใจและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวิธีการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย

สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่น และมีส่วนร่วม

การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการจนสามารถนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและสามารถสร้างผลงานใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์และสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างถูกต้อง เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ ในที่ทำงาน มีการนำเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่เสมอ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการเป็นทีมคือการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันและต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาสัมฤทธิ์ผลโดยมีความตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิด และจิตใจของผู้ร่วมทีมปฏิบัติงาน ให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขอันก่อให้เกิดความผูกพัน มีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและมีการส่งเสริมให้ทีมทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลของความสำเร็จ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา จนบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการผลิตนักเรียน และมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นจากการใช้ทรัพยากรที่น้อยลงหรือคงที่ ทั้งยังสานความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกให้มีส่วนร่วมในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความรู้ และทักษะการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีเอกภาพ โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการสูง การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานสถานศึกษา การแก้ปัญหาในสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครู การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการให้ครูได้จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมความสามารถด้านวิชาการของนักเรียน สนับสนุนให้แรงเสริมนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการเข้าแข่งขันในกิจกรรมต่างๆ ทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียน และ ผลการเรียนรู้โดยรวมที่สูง ตลอดจนมีความสามารถในการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีการวางแผนงานร่วมกันกับ ครู และบุคลากรในสถานศึกษาภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้พัฒนาโครงสร้างการบริหารงานในทุกด้าน มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบายที่เหมาะสมสามารถยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน

การแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ โดยการร่วมมือกันกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในด้านการเรียนการสอน การปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการดูแลสถานศึกษา จนเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของครูในสถานศึกษาต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถของตน มีความสุขกับบรรยากาศการปฏิบัติงานในหน้าที่และสามารถทำได้ดีบรรลุตามเป้าหมาย มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ นโยบาย แผนงานต่างๆของสถานศึกษาและการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการให้ครูจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมในสถานศึกษาๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีเจตคติและทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาหาความรู้ ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รักประชาธิปไตย มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการทำงานมีจิตใจเข้มแข็งอดทนอดกลั้น และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติเชิงบวก รู้จักพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมรอบข้าง

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง และใช้ประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาได้

1.8.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ได้

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 สามารถนำข้อมูลไปออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำราเอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

- 2.1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1.5 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2.3 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่ในฐานะผู้บริหารและผู้นำซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการนิยามความหมายของผู้บริหาร และคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำสำคัญที่ควรศึกษาทำความเข้าใจเนื่องจากมีความสำคัญในการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

เบอร์นาร์ด เอ็ม. แบลล์และบรูซ เจ. โอวลีโอ (Bass, B.M., and B.J.A., 1994, pp. 2–3) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและพฤติกรรม ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับความคาดหวังเดิม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ดาฟ (Daft, 1999, p. 19) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

โอเวน (Owens, 2001, p. 19) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น

เกรรี ยูค (Yukl, Gary, 2002, p. 7) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำคือ “กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เข้าใจและเห็นพ้องกับสิ่งที่ต้องทำ และช่วยกันดำเนินงานให้สำเร็จ”

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ทิพมาศ เสวตวรโชติ (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการนำของผู้นำของกลุ่มที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 4) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามโดยการโน้มน้าวใจการสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์การ

ทรงพล เจริญคำ (2562, หน้า 259) ภาวะผู้นำหมายถึง เป็นศิลปะของการใช้อิทธิพล และอำนาจของผู้จูงใจผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นและเต็มใจ ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์ (2564, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง (1) บุคคลที่มี ภาวะความรับผิดชอบ (2) จุดแรงบัลดาลใจ วาดภาพให้ผู้อื่นมองเห็นศักยภาพในการทำ

ประโยชน์ที่ซ่อนในตัวเขา (3) การมองเห็นโอกาสในขณะที่ผู้อื่นมองเห็นวิกฤต (4) การทำฝันให้เป็นจริง (5) ความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองโดยไม่กลัวความล้มเหลว

พัคตรีนภา หาญประชุม (2565, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ ตลอดจน ความรู้ ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ของผู้นำในการสร้างศรัทธาและโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรหรือของผู้นำได้ อย่างไม่มีเงื่อนไข

นันทวรรณ งามแสง (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ที่ตนเองมีอยู่ ใช้อำนาจหน้าที่ในการชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สนธยา สมลิกุล (2566, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกเชิงสัมพันธ์ และเชิงจริยธรรมของผู้นำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม มีอิทธิพลในการจูงใจ และโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กร

พงษ์ร เมืองมุสิก (2566, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกที่บุคคลของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง ที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถใช้กระบวนการจูงใจและกระตุ้นให้กลุ่มคนหรือบุคคลอื่นปฏิบัติตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้วยกระบวนการกลุ่มหรือองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ราซิกและ สแวนสัน (Razik & Swanson, 2001, p. 24) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอธิบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเหมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

ไรท์ และ โน (Wright & Noe, 1996, p. 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวงานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กรใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

วิชิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์กรและผู้นำเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร โดยจะต้องเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบาย ทิศทางหรือเป้าหมายให้กับบุคลากรอื่นๆ ในองค์กรเพื่อทำการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุด

นันทวรรณ งามแสง (2565, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานด้านต่างๆ เพราะภาวะผู้นำจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสามารถของคนและความสำเร็จของงาน การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดีงานก็จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะงานจะดำเนินไปได้ด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งทักษะและศิลปะที่ใช้ในการบริหารงาน คือภาวะผู้นำที่เป็นลักษณะเด่นเป็นเฉพาะของแต่ละบุคคลที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทู่แท้ ดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนมีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้

พงษ์ร เมืองมุสิก (2566, หน้า 12) กล่าวว่า ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความชัดเจนที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือของบุคลากรในกลุ่มเพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายความสำเร็จภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความชัดเจนที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือของบุคลากรในกลุ่มเพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งพบว่า มีผู้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

โรบินสัน (Robinson, 2007, p. 120) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้างหรือการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมการใช้ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 2) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งสนับสนุนหรือให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 4) การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันหรือต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จตลอดจนแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 22) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ภาวะผู้นำที่ควรจะมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้หรือมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็น ปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้นโดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วยความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด หรือการสรุปรวบรวมมีความคิดตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา 2) มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีหรือผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบสติปัญญา หรือการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว หรือเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนที่ฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มั่นใจ ยากรู้ยากเห็นและมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด หรือมักจะคิดวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น 3) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่ที่จะมั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้มีความสามารถรับมือกับข้อ

วิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี หรือสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่นจะเป็นคนที่ชอบมีความท้าทายความตื่นเต้น เป็นคนหัวตื้อยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้ง และความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้า พบว่าคุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ ยึดถือความถูกต้อง อยากรู้ อยากเห็น มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค 4) เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่กลุ่มคนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่าพวกตน มีบางสิ่งซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่ค้นหาหรือวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้ 5) พฤติกรรมที่ทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social habits and upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้นสภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งหรือมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองเป็นอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์ จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัว รวมถึงสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

สรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ภาวะของผู้นำในการนำบุคคลอื่นโดยมีกระบวนการร่วมกัน พยายามศึกษาปัญหาให้เข้าใจและนำไปสู่การแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้วิธีการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องมีความยืดหยุ่นในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ท้าทาย และต้องมีการสนับสนุนผู้อื่นให้มีความคิดสร้างสรรค์

2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

บาซาดัวร์ (Basadur, 2008, p. 41) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การนำกลุ่มบุคคลอื่นๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกันเป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ (new solutions) เป็นกระบวนการที่จำเป็นจะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561, หน้า 71) ได้กำหนดไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้มีเชี่ยวชาญสูง มีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคม

มีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างสภาพแวดล้อมเชื่อมต่อกัน คิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของ ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมี ข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีเขาวนปัญญาจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่ว และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนที่เปิดเผยตรงไปตรงมา ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ดังนี้ การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระ และความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร

วิชิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 30) กล่าวว่า ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จาก นักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่สามารถจูงใจ หรือนำบุคลากรอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจในการบริหาร สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นการทำงานในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ตลอดเวลา

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรม ในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงความรู้ ความสามารถวิสัยทัศน์ ในการนำพาให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้น และสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

จรัญ ภาษาวัต (2566, หน้า 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง คุณลักษณะด้าน บุคลิกภาพภายนอกและคุณลักษณะภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออก สร้างแรงจูงใจ ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาหันไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ คิดร่วมคิดหลายมิติ คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

พงษ์ร เมืองมุสิก (2566, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและ ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและ ดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ

ในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่มีความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์มากระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศให้บุคคลากรในสถานศึกษาช่วยกันขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ นำไปสู่การคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.5 ลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 23) ได้กล่าวถึงการจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ นั้นควรจะมีคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องใช้ข้อมูลพื้นฐานอย่างกว้างขวางรวมทั้งข้อเท็จจริง และข้อสังเกตการณ์ ความรู้เป็นพื้นฐานในการสร้างและผสมผสานความคิด ผู้นำที่สร้างสรรค์ส่วนใหญ่จะมีความรู้ และความรู้จะทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ในการบริหารองค์กร 2) ความสามารถทางปัญญา (Cognitive abilities) ความสามารถทางสติปัญญาทั่วไป การให้เหตุผลเชิงนามธรรม เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ประเมินสถานการณ์ได้ใกล้เคียงตามความเป็นจริง การมองหาโอกาสที่บุคคลทั่วไปมองข้าม รวมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม 3) บุคลิกภาพ (Personality) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพหรือแง่มุมที่ไม่ใช่ความรู้ความเข้าใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความมั่นใจในตนเองพอสมควร สามารถรับคำวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดของตนได้ และสามารถทนต่อความโดดเดี่ยวสำหรับการพัฒนาความคิดได้ และความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม และบุคคลที่เกี่ยวข้อง และ 4) ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Passion for the Task and the Experience of Flow) รักในงานที่ตนทำ เชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร อันจะนำไปสู่พฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

จิรวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 18) ลักษณะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงาน ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการ

การจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้ในองค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 10) กล่าวว่า ลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ดำเนินการแก้ปัญหา พัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ๆ มีความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยจินตนาการ (imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และวิสัยทัศน์ (Vision) โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่

สนธยา สมลิกุล (2566, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กล่าวมาจากทัศนะของ นักวิชาการตามทัศนะของผู้วิจัยได้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือ พฤติกรรมในการนำผู้อื่น ดำเนินการแก้ปัญหา พัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ๆ มีความสามารถในการ จูงใจ หรือนำบุคคลอื่นๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยจินตนาการ (imagination) ความ ยืดหยุ่น (Flexibility) และวิสัยทัศน์ (Vision) โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทายร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่

สรุปได้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการ บริหารงานโดยใช้ทักษะแนวทางใหม่ๆที่แตกต่างไปจากเดิมหรือนำรูปแบบเดิมมาประยุกต์ใช้ในการ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจน สำเร็จ

2.1.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการกำหนด องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า มีผู้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

แฮร์ริส (Haris, 2009, p. 36) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้อธิบาย องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative leadership : developing future leaders” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 2) ความท้าทาย (Challenging) สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง สรรคที่ได้จากแนวคิด แฮร์ริส มีดังนี้

1. ความยืดหยุ่น
2. ความท้าทาย

ธาริกา สุวรรณศรี , นิยดา เปี่ยมพีชนะ (2564, หน้า 742) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลและกำหนดทิศทางองค์กร ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลการดูแลเอาใจใส่บุคลากร การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นปรับตัวให้

เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีม จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

นันทวรรณ งามแสง (2565, หน้า 5) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การทำงานร่วมกันแบบทีม มีการร่วมมือกันแก้ปัญหา การมีจินตนาการ การตรวจสอบความเชื่อ ร่วมกันการใช้คำถาม และการรวบรวมข้อมูล จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้

- 1.การทำงานแบบทีม
2. การร่วมมือกันแก้ปัญหา
- 3.การจินตนาการ
4. การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน
- 5.การใช้คำถาม
- 6.การรวบรวมข้อมูล

จิราภรณ์ ลอยขจร, สมกุล ถาวรกิจ (2565, หน้า 172) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ มีดังนี้

- 1.ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
- 2.ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา
4. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านการบริหารเวลา
6. ด้านการสื่อสาร
7. ด้านการไว้วางใจ

พัทธรินภา หาญประชุม (2565, หน้า 41) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การมีวิสัยทัศน์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และ การทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การทำงานเป็นทีม

วิชิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 38) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ โดยมุ่งเน้นความสามารถในการนำนวัตกรรมและความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การมีความคิดสร้างสรรค์ การปรับตัวและยืดหยุ่น การมีมนุษยสัมพันธ์และการสร้างทีม และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความคิดสร้างสรรค์
3. ความยืดหยุ่น
4. การทำงานเป็นทีม
5. การนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จรัญ ภาษาวัด (2566, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมี คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคต กำหนดทิศทาง และสร้างเป้าหมายใหม่ให้กับองค์กร การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) คิดนอกกรอบ สร้างแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและแก้ปัญหา คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และเคารพความแตกต่างของแต่ละคนมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility & Adaptability) ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ด้านความยืดหยุ่น

คุณวัชร ประทุมชัย, สมาน ประวันโต และ สมใจ มณีวงษ์ (2566, หน้า 18) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ คือ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ประยงค์ แก่นลาและอภิสิทธิ์ บุญยา (2566, หน้า 622) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์และความไว้วางใจ สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้

1. การมีจินตนาการ
2. การมีความยืดหยุ่น
3. การมีวิสัยทัศน์
4. ความไว้วางใจ

พงษ์ธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร คือ การใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้

1. ความยืดหยุ่น
2. วิสัยทัศน์
3. ความคิดสร้างสรรค์
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การทำงานเป็นทีม

เรวัต ทองดี, จิติมา วรณศรี (2567, หน้า 49) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการมีความยืดหยุ่นรู้จักปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทาง การทำงานเป็นทีมส่งเสริม การมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การมีความไว้วางใจกัน และมี จินตนาการการแก้ปัญหาได้หลากหลาย จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น
2. ด้านวิสัยทัศน์
3. ด้านทำงานเป็นทีม
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านความไว้วางใจ
6. ด้านจินตนาการ

ลิขิต ศะริจันทร์, พนมพร จันทรปัญญา (2566, หน้า 74) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ธนากร ชมภูเครือ, ทศนะ ศรีปัตตา (2567, หน้า 386) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านการมีจินตนาการ

วิชชระ วรรณปะโพธิ์ ปองภพ ภูจอมจิตร (2567, หน้า 247) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำพาให้บุคลากรในสถานศึกษาหันไปมีแนวคิด ทศนคติในกรอบทิศทาง เดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีความยืดหยุ่น และปรับตัว การมีวิสัยทัศน์การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. การปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง
5. การมีจินตนาการ

บุญรักษา กาลาศรี, ชูชีพ ประทุมเวียง และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2567, หน้า 93) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การมีวิสัยทัศน์มีแนวคิดมองภาพอนาคตชัดเจน มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา มีจินตนาการกว้างไกลภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสมถูกต้อง และการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อการพัฒนาในองค์กร สรุปได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความยืดหยุ่น
3. การมีจินตนาการ
4. การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ได้ดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

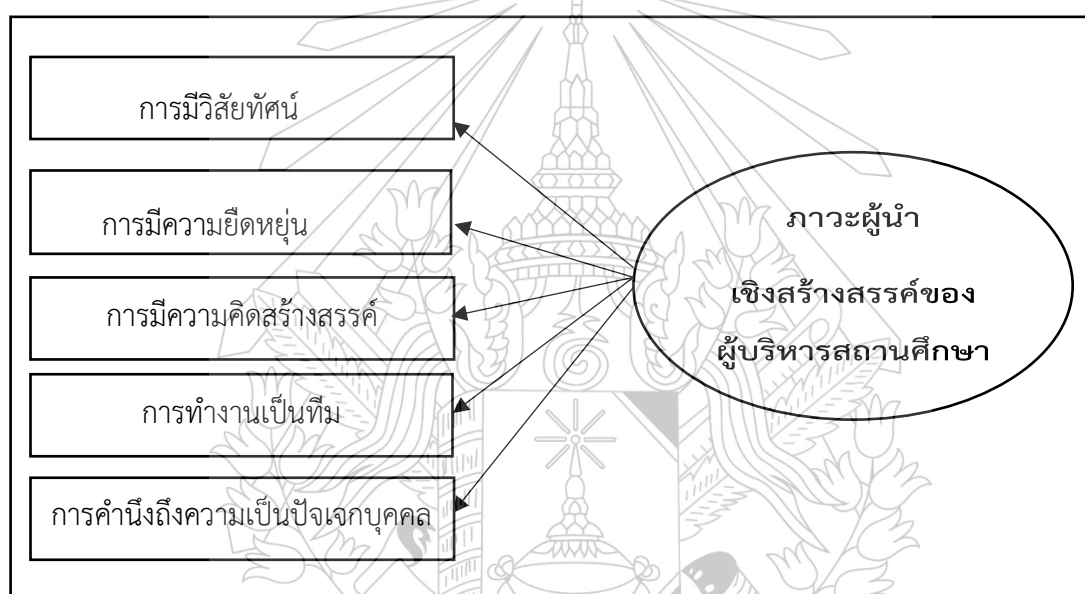
[illegible]

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ต่อ)

ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	1.แฮร์ริส (Haris, 2009) 2.ธรรมาภิบาล, นิยดา เปี่ยมพิชญะ(2564) 3. นันทวรรณ งามแสง(2565) 4.จิราภรณ์ ลอยขจร,และรองศาสตราจารย์ ดร.สมกุล ถาวรกิจ 5. พักตร์นภา หามประชุม(2565) 6. วิจิตรา สุระคำพันธ์(2565) 7. จริญญา ภาษาวัต(2566) 8.คณวิฑูร์ ประทุมชัยและคณะ(2566) 9.ประยงค์ แก่นลาและอภิสิทธิ์ บุญยา(2566) 10. พงษ์ธร เมืองมุสิก (2566) 11. ลิขิต ศะวิจิตรและ พนมพร จันทรปัญญา(2566) 12.ธนากร ชมภูเครือ, ทัศนะ ศรีปัตตา(2567) 13.วัชริน วรรณประไพ์ ปองภพ ภูจอมจิตร(2567) 14. บุญรักษา กาลาศรีและคณะ(2567) 15. เรวดี ทองดี, จิตมา วรรณศรี (2567)															ความถี่	
9. ตรวจสอบความ เชื่อร่วมกัน				✓													1
10. การใช้คำถาม					✓												1
11. การรวบรวม ข้อมูล					✓												1
12. ความไว้วางใจ					✓					✓						✓	3
13. การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี					✓												1
14. การเจรจา ต่อรองทาง การศึกษา					✓												1
15. การสร้างมนุษย์ สัมพันธ์																	1
16. การบริหารเวลา						✓											1
17. การสื่อสาร						✓											1
18. ความท้าทาย	✓																1
รวม	2	5	6	7	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	6	72

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 18 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพ

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งพบว่า มีผู้นิยามความหมายแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นลักษณะความสามารถของผู้บริหารที่จะต้องมองภาพอย่างกว้างไกล เพราะจะทำให้ สามารถวางแผนในการบริหารองค์กรได้ถูกต้อง และประสบความสำเร็จบรรลุไปตามเป้าหมาย

ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

ดักส์ (Duke , 1987, p. 51) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่า อะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กร และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่า ต้องการให้เป็นอย่างไร เพื่อกำหนดกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการ ในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษยิ่งกว่าธรรมดา

เบนนิส (Bennis , 2002, p. 15) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถ ในการสร้างสรรค์ และสามารถที่จะแปลออกมาเป็นการปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์ของผู้นำ เปรียบเสมือนสะพานที่เชื่อม ปัจจุบันไปสู่อนาคต

พักตร์นภา หาญประชุม (2565, หน้า 43) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึงสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดทิศทางการคาดคะเนมาประกอบการวางแผนดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้สามารถจูงใจให้บุคลากรเข้าไปร่วมทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเกิดคุณค่าของตนเองในการดำเนินงาน องค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวเชื่อมความเข้าใจและความต้องการในอดีต ปัจจุบันและในอนาคต

วรรณภา ทะอินทร์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า ความมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีเป้าหมายที่ชัดเจน ในสิ่งที่ต้องการลงมือทำบนพื้นฐานความเป็นไปได้ สามารถวางแผนเพื่อไปถึงเป้าหมาย โดยวิธีการที่หลากหลาย ด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแล้วนำมาบูรณาการหล่อหลอมเป็นแผนการปฏิบัติงาน ลงมือปฏิบัติตามแผนด้วยความมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

ปาณิสรา อะทะโน (2566, หน้า 23) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์(Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารหรือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีกระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มองสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ และสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้คือการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จรัญ ภาษาวัต (2566, หน้า 50) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญา คิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็น

สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิตอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 19) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อน นำไปสู่การตัดสินใจ มองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการวางแผนและมีแนวทางใน การดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของ สถานศึกษาเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มี จุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

พงษ์ เมืองมูลิก (2566, หน้า 28) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ การกำหนดอนาคตขององค์กรอันสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้วยวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแนวหน้าตลอดเวลา

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวคิดมองภาพอนาคตอย่างชัดเจนและมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่นำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญา แนวคิดไตร่ตรอง มีความสุขุม รอบคอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสถานการณ์ทุกมิตอย่างลึกซึ้ง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ด้านความยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีการปรับตัวปรับความคิดให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความคิดที่หลายมิติเพื่อสามารถดำเนินงาน ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่น ดังนี้

ซัวซ่า (Souza , 2003, p. 139) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การมีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหา และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 45) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Nexiblay) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่

นันทพร ขาวใจพ่อง (2565 , หน้า 37) ได้กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการปรับตัวและควบคุมอารมณ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม สามารถคิดหาวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการทำงานได้อย่างมีเหตุผล และเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความมั่นใจในตนเอง มุ่งสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูบุคลากรคิดหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดใจกว้างรับฟังความแตกต่าง และความคิดเห็นพร้อมให้อิสระต่อการตัดสินใจ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

พัทธรณ์ ภา หาญประชุม (2565, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

วรรณภา ทะอินทร์ (2565, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ มีความสามารถคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหา หลายมุมมอง สามารถคิดวิธีดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาได้เลือกใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนเปิดรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดตามสถานการณ์ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

ปาณิสรา อะทะโน (2566, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติด คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดหลากหลาย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กร

ให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จรัญ กาลาวัด (2566, หน้า 54) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับความคิดตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ นำไปปรับใช้ในการบริหาร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวิธีดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 18) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชามีการปรับเปลี่ยนความคิดและแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยมีการตัดสินใจที่ดี และมีความอิสระในการทำงานมีความเป็นกันเอง และให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้

พงศ เมืองมุสิก (2566, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ อย่างอิสระมีการปรับตัวและความคิดในการหาคำตอบ มีการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้สามารถคิดค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ด้านมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับอารมณ์ความคิดตามสถานการณ์และบริบท เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหาร เปิดใจและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีวิธีการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม

3. การมีความคิดสร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณค่าเป็นการคิดนอกกรอบและจินตนาการอย่างไม่จำกัด เพื่อสร้างแนวคิดหรือวิธีแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ ซึ่งได้มีผู้ให้คำจำกัดความหมายของ "การมีความคิดสร้างสรรค์" ไว้ดังต่อไปนี้

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.75) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

แคลกตัน และ ลูคัส (Claxton and Lucas, 2004, p. 15) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของบุคคลในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในการเป็นคนฉลาดหลักแหลมนั้น เราต้องมีแนวคิดใหม่เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้ เพื่อแก้ปัญหาและดำรงชีวิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 41) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ ใช้วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ถ้าใช้จินตนาการจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่เป็นประโยชน์ เอื้ออำนวยความสะดวกต่อสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน คิดอย่างมีเป้าหมาย ไตร่ตรองสุขุมรอบคอบ มีความกระฉับกระเฉงร่าเริงแจ่มใส เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารก่อให้เกิดความคล่องตัวในการคิดแก้ปัญหาเจตคติฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบและเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน

พัทธรักษา หาญประชุม (2565, หน้า 48) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 42) สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงาน ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิด

ความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีวิสัยทัศน์ เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จรัญ ภาษาวัต (2566, หน้า 50) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหาร ในการคิดนอกกรอบในการทำงานคิดหลายแบบ คิดหลากหลายทิศทาง นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการใช้วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วสามารถประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้องสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมให้ประสบความสำเร็จ

พงธ เมืองมุสิก (2566, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายรูปแบบ ที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการจนสามารถนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและสามารถสร้างผลงานใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือสถานศึกษา สามารถกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างถูกต้องเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน มีการนำเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้ามาใช้ในการพัฒนาองค์กร และมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่เสมอ

4. การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมคือการร่วมมือกันของคนมากกว่าหนึ่งคนที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยมีการแบ่งปันความรู้ความสามารถ และทักษะร่วมกัน เพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ หัวใจสำคัญคือการวางแผนร่วมกัน มีการสื่อสารที่ดี การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และการรับผิดชอบร่วมกันซึ่งได้มีผู้ให้คำจำกัดความหมายของ "การทำงานเป็นทีม" ไว้ดังต่อไปนี้

Ash & Persall (2000, pp. 16-17) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบทีม หมายถึง การคิดอย่างหวังผลการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา ควรนำมาใช้แทนกลไก การควบคุมการตัดสินใจจากเบื้องบนตลอดจนบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน

นันทวรรณ งามแสง (2565, หน้า 38) กล่าวว่า การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ ทั้งทางตรงหรือ

ทางอ้อม ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือ เท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบ ทีมงานแสดงออกด้วยการรับฟังผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้คิดและแสดงความสามารถของตนเองอย่าง เต็มที่อย่างมีเหตุผล

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 45) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นความสามารถของ ผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุน และการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงานการวางแผนร่วมกัน การ ติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

พักตร์ธนา หาญประชุม (2565, หน้า 50) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาท ของสมาชิกการมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 44) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกัน ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน ตามความรู้ความสามารถสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ แรงปรารถนาและ แรงจูงใจให้ครูและบุคลากรอยากทำงาน สร้างบรรยากาศกระตุ้นใจเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ เพิ่ม ผลผลิตของงาน ลดความขัดแย้งในสถานศึกษาและแก้ปัญหาด้วยความละเอียดรอบคอบทำให้ครูและ บุคลากรมีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและผูกพันซึ่งกันและกันเล็งเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือรับฟังปัญหาความต้องการและแบ่งปันข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ จัด ระเบียบการติดต่อสื่อสารให้สะดวกรวดเร็ว ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการ ประสานงานสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือและยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน มอบความ ไว้วางใจและเชื่อมั่นในทีมงานและมีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

วรรณภา ทะอินทร์ (2565, หน้า 7) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีส่วน ร่วมในการวางแผนงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ทำงานร่วมกันคิด ตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย

พงธร เมืองมูลิก (25266, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารด้านการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารทีมงานแสดงออก ด้วยการรับฟังทราบผลการทำงานของทีมงานโดยการวางแผนปฏิบัติงานและร่วมลงมือทำงานร่วมกัน

อริกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 28) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม มาร่วมกันดำเนินกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นกำลังคน วัสดุสิ่งของ ประสานความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการเป็นทีมคือการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีจุดมุ่งหมายและต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผลโดยมีความตระหนักถึงความรู้สึกันึกคิด และจิตใจของสมาชิกผู้ร่วมทีมปฏิบัติงาน ให้ทำงานด้วยใจรักสนุกเพลิดเพลินก่อให้เกิดพลังผูกพัน รับผิดชอบร่วมกันเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและเสริมสร้างความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ให้สมาชิกของทีม จนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือความเข้าใจความแตกต่าง ความสามารถ และความต้องการของแต่ละคน เพื่อช่วยส่งเสริมการพัฒนาดตนเอง ซึ่งได้มีผู้ให้คำจำกัดความหมายของ "การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล" ไว้ดังต่อไปนี้

เบส และอวลิโอ (Bass and Avolio, 1994, pp. 2-6) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

จิรวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 31) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษที่ตนเองมีอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการ

ต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 56) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การดูแลเอาใจใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล การให้ความเสมอภาค โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถสนับสนุนให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

พัทธรินา หาญประชุม (2565, หน้า 45) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารในการเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของ ผู้นำที่ทราบถึงความแตกต่างของผู้ตามทั้งในด้านศักยภาพและการรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีการให้คำปรึกษาในการทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น การพัฒนาระดับความสามารถของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และการมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถเฉพาะบุคคลของคนนั้น

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 32) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนารูปแบบต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้าน ของความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

พงษ์ร เมืองมุสิก (2526, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดีและการพัฒนาช่วยเหลือ สนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

จรัญ ภาษาวัต (2566, หน้า 52) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของบุคลากร พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงขึ้น สนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาผู้ร่วมงานเสมอ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลรับฟัง เรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถนิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รายด้าน ได้ดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1) การมีวิสัยทัศน์	ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวคิดการมองภาพอนาคตอย่างชัดเจน และมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่นำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่นำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการเสาะแสวงหาวิธีการใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษามีสติปัญญา แนวคิดไตร่ตรอง มีความสุขุมรอบคอบในการแก้ปัญหาอย่าง	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพ และประสบการณ์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	สร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่าง ลึกซึ้ง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆเพื่อจะนำมา ประยุกต์ใช้ให้บรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ 6) ผู้บริหารสถานศึกษามองความคิด ริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆอยู่เสมอ 7) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ วิเคราะห์สถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นใน อนาคตได้อย่างรอบด้าน 8) ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา
2) การมีความ ยืดหยุ่น	ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลง ปรับอารมณ์ความคิด ตามสถานการณ์และบริบท เปิด กว้างรับความคิดใหม่ๆเพื่อนำไป ปรับใช้ในการบริหาร เปิดโอกาสและ รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่ แตกต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มี ความรู้ความสามารถในการแก้ไข ปัญหา มีวิธีดำเนินงานด้วยวิธีที่ หลากหลาย	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการปรับตัวปรับความคิด แผนงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟัง ความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่าง จากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการ ดำเนินงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ในการแก้ไขปัญหา 4) ผู้บริหารการศึกษามีการสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการ ใหม่ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	สนับสนุนและส่งเสริมให้ บุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม	5) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเป็นอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรภายใต้ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ยืดหยุ่นในการทำงานในสถานศึกษา 7) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่นและมีส่วนร่วม
3) การมีความคิดสร้างสรรค์	ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมเป็นความคิดที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการจนสามารถนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและสร้างผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถกระตุ้นและเป็แรงจูงใจให้	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์แตกต่างไปจากเดิม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำจินตนาการมาพัฒนาเป็นผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	บุคคลในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์และสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างถูกต้องเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงานการนำเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้ามาใช้ในการพัฒนาองค์กรและมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่เสมอ	5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานด้วยวิธีการใหม่ๆ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถานศึกษา 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน 7) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา 8) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่เสมอ
4) การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมคือการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันและต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้สถานศึกษาสัมฤทธิ์ผลโดยมีความตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของสมาชิกผู้ร่วมทีมปฏิบัติงานให้ทำงาน	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อจะทำให้จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาศึกษาสัมฤทธิ์ผล 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้สึกและขวัญกำลังใจของทีมงาน 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานให้ทุกคนทำงาน

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	ด้วยใจรักสนุก เพลิดเพลินอันก่อ ให้เกิดพลังผูกพัน รับผิดชอบร่วม กันเพื่อสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลและเสริมสร้าง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้สมาชิก ของทีม จนสามารถนำพาสถานศึกษา ไปสู่ความสำเร็จ	ด้วยความเต็มใจและมีความสุข อันก่อให้เกิดความผูกพัน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันใน ทีมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีการการ ส่งเสริมให้ทีมงานประสานกัน อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถ นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ
5) ความเป็นปัจเจก บุคคล	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 เกี่ยวกับ พฤติกรรมความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการปฏิบัติต่อ ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล รับฟัง เรื่องราวและ ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีการ มอบหมายงานที่เหมาะสม มีการ เสริมแรงเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับ ฟัง เรื่องราวและความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละบุคคล 4) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การ เสริมแรงและกำลังใจแก่บุคลากร เป็นรายบุคคล

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	ทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มี ประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทัน กับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงาน ในหน้าที่อย่างเหมาะสม	5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิด โอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความ สามารถพิเศษอย่างเต็มที่ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรแต่ละคนพัฒนาตนเองตาม ศักยภาพ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานใน หน้าที่อย่างเหมาะสม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีนักวิชาการได้นิยามความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

มอทท์ (Mott, 1972, pp. 28-35) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการผลิต (Productivity) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility)

ฮอยและมิลเกิล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 275) ให้ความหมายประสิทธิผล (effectiveness) ขององค์กรว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

สุรวดี เอ็มรัตน์ (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์สถานศึกษากำหนด ครูและอาจารย์มีการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และผู้บริหารสามารถบริหารจัดการศึกษาพัฒนาแก้ปัญหา และใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 76) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน

เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

ณัฐธินิชา ภูติสม (2565, หน้า 36) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานในการพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษา และการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จิราวรรณ ปรีชา (2565, หน้า 44) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน

ปาริชาติ ปุณคนันท์ (2565, หน้า 58) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การทั้งนี้เกิดจากความสามารถของผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพขึ้นตามลำดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ปฐวี อ่ำศรี (2565, หน้า 54) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากด้านความสามารถทางวิชาการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

กาญจนา นามวงศ์ (2566, หน้า 58) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจ ในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

เรวัต ทองดี , จิติมา วรณศรี (2567, หน้า 48) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยการเปรียบเทียบผลลัพธ์กับวัตถุประสงค์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลของความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร

ในการผลิตนักเรียน และมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นจากการใช้ทรัพยากรที่น้อยลงหรือคงที่ ทั้งยังสานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้มีส่วนร่วมในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความรู้และทักษะการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีเอกภาพ ประกอบไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน ความใส่ใจงาน การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียนและคุณภาพโดยทั่วไปโดยรวมของสถานศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

สุรวดี เอ็มรัตน์ (2564, หน้า 37) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารที่ดีต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยอาศัยความรู้ทักษะทางการบริหารภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป้าหมายองค์กร

วรรณภา ไทยประยูร (2564, หน้า 38) กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การจะไปได้ก็ต่อเมื่อประสิทธิผลขององค์การประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์

ปาริชาติ ปุณคนนท์ (2565, หน้า 59) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้จนเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

จิราวรรณ ปรีชา (2565, หน้า 44) กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงาน เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ การบรรลุถึงประสิทธิผล และประสิทธิภาพของสถานศึกษาประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายองค์การ (Goals) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิต (Output) ที่ต้องการ

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 48) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารของผู้บริหาร เพราะความสำเร็จในการบริหารองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ

อนุชา หนูเสมียน (2567, หน้า 42) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงาน โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในการพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษาและการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ ประสิทธิภาพที่มีความสำคัญต่อองค์การหรือสถานศึกษา เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา หากการดำเนินงานของสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพก็ยากที่สถานศึกษาจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้นประสิทธิผลเป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายสถานศึกษาและประสิทธิภาพเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตที่ต้องการ จึงสัมพันธ์กันทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

2.2.3.องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson , 1985, p.131) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จาก การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและอาจารย์ได้ สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากแนวคิด ของ Hoy and Ferguson มีดังนี้

1. การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
4. สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและอาจารย์ได้

สุรวดี เอ็มรัตน์ (2564, หน้า37) กล่าวว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ผลสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์คุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพบุคลากร สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มี ดังนี้

1. คุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
2. คุณภาพการจัดการเรียนรู้
3. คุณภาพการบริหารจัดการ
4. คุณภาพบุคลากร

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 34) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้คือความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเน้นยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ความพึงพอใจในการทำงานของครูสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษามี ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
5. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป สรุปได้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษามีดังนี้

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารทั่วไป

ราม เรือนทองดี (2564, หน้า 7) ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้คือ ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้านการแก้ปัญหาคำเนินงานในสถานศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังนี้

1. ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
3. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
5. ด้านการแก้ปัญหาคำเนินงานในสถานศึกษา

ณัฐธินา ภูติสม (2565, หน้า 7) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในงานของครู ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
3. ด้านความพึงพอใจในงานของครู

4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 57) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ คือความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังนี้

1. พัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
2. พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ปาริชาติ ปุงคานนท์ (2565, หน้า 58) ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังนี้

1. ผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน
4. แก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ปฐวี อำศรี (2565, หน้า 56) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้คือ ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีดังนี้

1. ด้านความสามารถทางวิชาการ
2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
4. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

สมิตานันท์ ภิรมย์รักษ์ (2565, หน้า 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้คือความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา การมีส่วนร่วม และการประกันคุณภาพการศึกษา สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังนี้

1. ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
4. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา
5. การมีส่วนร่วม
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

อภิญา พิทักษ์เกษ (2565, หน้า 27) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาซึ่งสรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง
2. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

อนุสรณ์ สุทธหลวง,อำนาจ บุญประเสริฐและ พงนิย มั่งคั่ง (2565, หน้า 109) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้คือ มีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น มีกระบวนการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ
- 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พระมหาทรงพล พลธโร (2566, หน้า12) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ คือ มีการบริหารงานด้านวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

วิยะดา เอียดไสย (2567, หน้า 46) ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี่คือมีการยกผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนสูงขึ้น สร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู มี

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีการแก้ปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ มีดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้น
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. การแก้ปัญหาในสถานศึกษา
5. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ณัฐวุฒิ ทองดอนน้อย, วาโร เฟ่งสวัสดิ์และทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2567, หน้า 146) ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้คือ ผู้เรียนเป็นสุข โรงเรียนเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุขและชุมชนเป็นสุข สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังนี้

1. ผู้เรียนเป็นสุข
2. โรงเรียนเป็นสุข
3. สภาพแวดล้อมเป็นสุข
4. ครอบครัวเป็นสุข
5. ชุมชนเป็นสุข

เรวัต ทองดี , จิตติมา วรรณศรี (2567, หน้า 49) ได้กำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา สรุปได้ว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ มีดังนี้

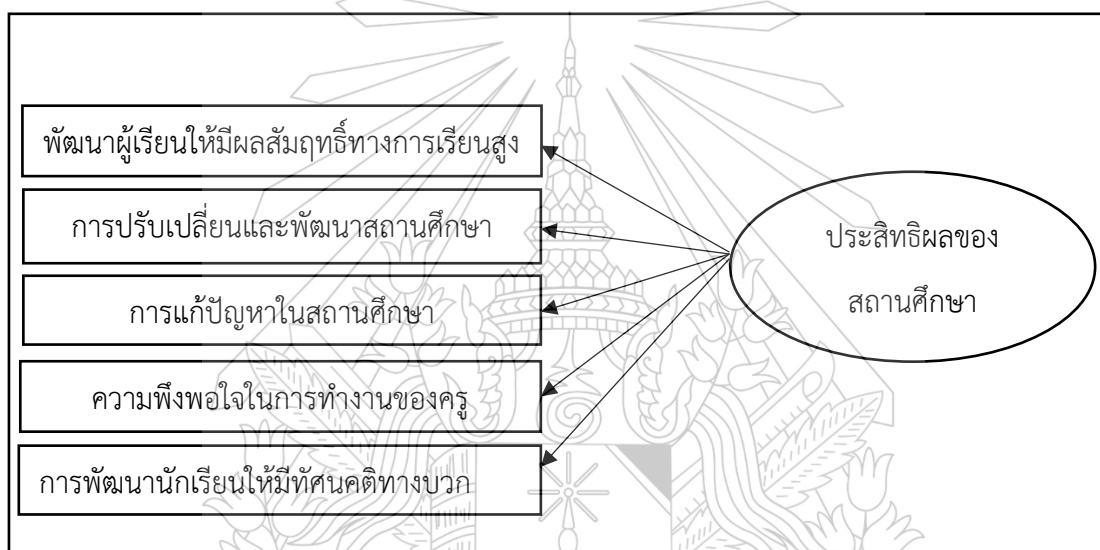
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังตาราง 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบประสิทธิผล ของสถานศึกษา	1. Hoy and Ferguson (1985)	2. สุรวดี เอ็มรัตน์ (2564)	3. พรเทพ เหมรณนัท (2564)	4. อรุณา ไมยวงศ์ (2564)	5. ราม เรือนทองดี (2564)	6. ณัฏฐณิชา ภูติสม (2565)	7. อธิพัล บุตรศรีศักดิ์ (2565)	8. ปาริชาติ ปุณณนท (2565)	9. ปฐวี อัครี (2565)	10. สมิตานันท์ ภิรมย์รักษ์ (2565)	11. อภิญา พัทธเกษ (2565)	12. อนุสรณ์ สุทธิหลวงและคณะ (2565)	13. พระมหาพรพล พูลธโร (2566)	14. วิยะดา เอียดไสย (2567)	15. ณัฐภูมิ ทองดอนน้อยและคณะ (2567)	16. เรวัต ทองดี และจิตติมา วรรณศรี (2567)	ความถี่
15. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน				✓	✓				✓								3
16.ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้						✓											1
17. ด้านความสามารถวิชาการ									✓								1
18. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา	✓									✓							2
19. การมีส่วนร่วม										✓							1
20. การประกันคุณภาพการศึกษา										✓							1
21. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ	✓											✓					2
22. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ												✓					1
23. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้			✓														1
24. ดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					✓												
รวม	4	4	5	4	5	5	4	4	4	6	4	3	4	5	5	4	70

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษาในประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 24 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1. พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3. การแก้ปัญหาในสถานศึกษา 4. ความพึงพอใจในการทำงานของครู 5. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ดังภาพ องค์ประกอบหลักข้างต้นแสดงเป็นโมเดลตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากภาพที่ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ได้องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงก็คือการยกระดับความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะ ของนักเรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม

ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความหมายของ "พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง" ไว้ดังต่อไปนี้

มอทท์ (Mott , 1972, pp. 28-35) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นที่สูง โดยวัดจากการยอมรับของชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการแรก ได้แก่ ปริมาณนักเรียนที่เข้าศึกษาในสถานศึกษา และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถของนักเรียนในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นนำได้เป็นจำนวนมาก นักเรียนมีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางทักษะทางด้านวิชาการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่างๆสูง นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งลักษณะต่างๆ ดังกล่าวนั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 6-8) กล่าวว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงคือ การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเองความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรมคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก

ราม เรือนทองดี (2564, หน้า 36) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมี พัฒนาการระดับสูงขึ้น มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

ณัฐมน สมตน (2565, หน้า 15-16) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ความรู้ หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและ การคิดคำนวณ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลสอบระดับชาติ

ณัฐณิชา ภูติสม (2565, หน้า 42) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผู้เรียนสอบผ่านเกณฑ์ ในรายวิชาต่างๆ การประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรการประเมินการอ่าน คิด

วิเคราะห์ และเขียนการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ และผลการทดสอบระดับชาติ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดผู้เรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารและใช้ เทคโนโลยีได้ดี

กันทชาติ กุดนอก (2565, หน้า 15-16) กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต และเจตคติที่ดี มีความพร้อมจะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นหรือมีคุณภาพทางอาชีพเหมาะสมกับช่วงวัย

จิราวรรณ ปรีชา (2565, หน้า 56) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การดำเนินการ ของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษาสนับสนุนให้ครูหาสื่อและเทคโนโลยีจัดกิจกรรม อบรมพัฒนานักเรียนใช้ แหล่งเรียนรู้จากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ในด้านการจัดการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง และมีความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็น จำนวนมากทำให้จำนวนผู้เรียนและคุณภาพของผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมั่น และการยอมรับให้กับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 61) กล่าวว่า การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง นักเรียนสามารถสอบเข้าเรียนต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นได้ มีผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น รวมไปถึงนักเรียนได้รับรางวัลจากการประกวดแข่งขันต่างๆ

อภิสรรา ศรีบุญกุล (2565, หน้า 14-15) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูง หมายถึง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยโรงเรียนได้จัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้นักเรียนมี ผลงานทางวิชาการและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

วิยะดา เอียดไสย (2567, หน้า 48) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน มีความสามารถในการสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดการแก้ปัญหา การวิเคราะห์เรื่องราว การใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิตและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ พัฒนาการจากผลทดสอบระดับชาติมีเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นหรือมีคุณภาพทางอาชีพเหมาะสมกับช่วงวัย

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการให้ครูได้จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมความสามารถด้านวิชาการของนักเรียน สนับสนุนให้แรงเสริมนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการเข้าแข่งขันในกิจกรรมต่างๆทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่

ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนและผลการเรียนเฉลี่ยโดยรวมที่สูง ตลอดจนมีความสามารถในการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาเป็นความสารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับ "การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา" ไว้ดังต่อไปนี้

ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1975 , หน้า 39) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครู การบริหารการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงโรงเรียน

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 7-8) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร นำเทคโนโลยี ทางการเรียนการสอนใหม่ๆมาใช้ มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้าน สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 6-8) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานจะต้องมีความสามารถ ในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และ ทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัยเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

ณัฐธินิชา ภูติสม (2565, หน้า 47) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันวางแผนงาน ภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานการแก้ไขปัญหาให้รวดเร็ว ตรงจุด ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนต้องมีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนา

หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและความต้องการตามบริบทของชุมชนในพื้นที่ของสถานศึกษา

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 65) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านการปรับหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจนทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้ จากการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

อภิสร่า ศรีบุญยกุล (2565, หน้า 14-15) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ครูและบุคลากรมีการยอมรับแนวคิดวิธีการตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีบรรยากาศความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตัวเอง ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

วิยะดา เอียดไสย (2567, หน้า 51) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร มีการนำเทคโนโลยี และเทคนิคทางการเรียนการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุกๆด้าน สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ครูต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

จากการศึกษาสรุปว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีการวางแผนงานร่วมกันกับครู และบุคลากรในสถานศึกษาภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้พัฒนาโครงสร้างการบริหารงานในทุกด้าน มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบายที่เหมาะสมสามารถยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน

3.การแก้ปัญหาในสถานศึกษา

การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสมในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ดังนี้

มอทท์ (Mott,1972, pp 28-35) กล่าวว่า การแก้ไขปัญหภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่สถานศึกษา ที่จะแก้ปัญหาจากการทำงานร่วมกันของบุคลากร เมื่อบุคคลที่มาจากต่างถิ่นต่างความเชื่อและค่านิยม เมื่อมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งก็อาจจะเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลแต่ละบุคคลมีความเป็นอัตตาที่แตกต่างกัน มีความคิดค่านิยมความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งแท้จริงแล้วความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีสามารถทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนางานเพราะหากมีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงานทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564, หน้า 6-8) การแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

เนตรนภา-เจตน์จันงค์ (2564, หน้า 7-8) การแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการช่วยแก้ปัญหา เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมนักเรียน กฎระเบียบวินัยของโรงเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง สามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อประสิทธิผลมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อการลดช่องว่างในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

กันตชาติ กุดนอก (2565, หน้า 15-16) กล่าวว่า การแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนางาน มีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการกำหนดรูปแบบการ

บริหารงานประสานงาน เป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อยและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 68) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถแก้ปัญหาโดยความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนกับครูทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการปกครองนักเรียนการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

อภิญา พัทธเกษา (2565, หน้า 34) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีผลสำเร็จด้านการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหา การปฏิบัติงานของครู และบุคลากรภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีสามารถ ร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษารวมทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นของสถานศึกษาและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เนตรนภา เจตน์จ้านงค์ (2564, หน้า 7-8) กล่าวว่า การแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาในการช่วยแก้ปัญหา เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือพฤติกรรมนักเรียน กฎระเบียบวินัยของโรงเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่าง เหมาะสมและต่อเนื่อง สามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อ ประสิทธิภาพมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อการลดช่องว่างในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

วิยะดา เอียดไสย (2567, หน้า 53) กล่าวว่า การแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาโดยความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียนร่วมกัน แก้ปัญหาทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการปกครองนักเรียน การแก้ปัญหความขัดแย้งภายในโรงเรียน ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการดูแลสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนด

4.ความพึงพอใจในการทำงานครู

ความพึงพอใจในการทำงานครู คือ ความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกของครูที่มีต่องานในหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานศึกษา

ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานครูไว้ดังนี้

ฮอย และ เฟอร์กูสัน (1985, pp. 17-32) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็น ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียนจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดย พิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูและการทำงานของครูก็ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกลุ่มอื่นๆ

พรเทพ เหมรานนท์ (2564 , หน้า 37) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางจิต ทางอารมณ์ หรือทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าประสงค์กำหนดไว้มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ มีมุมมองว่างานนั้นมีความสำคัญ พึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ ตัวงาน เนื้องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายแผนงานมาตรฐาน กระบวนการโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูล ข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย โอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น

สมิตานันท์ ภริมย์รักษ์ (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดย พิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ได้รับความไว้วางใจและมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและความรู้ความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

อภิญา พัทธกะเกษ (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่อยากทำงานในโรงเรียนมีความสุขกับงานที่ตนเองปฏิบัติมีความพึงพอใจใน

สวัสดิการรายได้ที่มีความเหมาะสม มีความตั้งใจและอยากทำงานในโรงเรียนและเกิดความรู้สึกดีหรือรักในการทำงาน

ณัฐมน สมตน (2565, หน้า 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มีต่องานในด้านบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง เงินเดือนค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

วิยะดา เอียดไสย (2567, หน้า 50) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูที่มี ต่องานในด้านบวก สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง เงินเดือนค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของครูในสถานศึกษาต่องานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของตน มีความสุขกับบรรยากาศการปฏิบัติงานในหน้าที่และสามารถทำได้ดีบรรลุตามเป้าหมาย มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ นโยบาย แผนงานต่างๆของสถานศึกษาและการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5.การพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก

การพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก คือ การปลูกฝังให้นักเรียนมีกรอบความคิดที่มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติที่ดีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตในอนาคตได้

ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก ไว้ดังนี้

มอทท์ (Mott,1972, หน้า 201-211) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การมีความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความประพฤติที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยการศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย คือการมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาส่วนต่างๆอย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา คือการมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีสติ และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม คือการที่สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็น ไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขและด้านจิตใจ คือ การรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม

พรเทพ เหมรานนท์ (2564, หน้า 40) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม

วิยะดา เอียดไสย (2567, หน้า 54) กล่าวว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถดำเนินงานภายในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม ของ นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษเล่าเรียน เห็นความสำคัญของการศึกษา มีความประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียนที่วางไว้ มีส่วนร่วมในการทำงานมีจิตใจเข้มแข็งอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีเหตุผลและยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น

ปาริชาติ ปุณคนนท์ (2565, หน้า 67) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี ส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม แสดงออกพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษเล่าเรียน

จิราวรรณ ปรีชา (2565, หน้า 56) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนติดตามจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนเป็นคนดีมีระเบียบวินัยที่ดีรู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 63) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การยกระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถดำเนินงานภายในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนส่งเสริมเพื่อให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษเล่าเรียน เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการให้ครูจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมในสถานศึกษา เพื่อ ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีเจตคติและทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาหาความรู้ ควบคู่ไปกับการมี คุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย รักประชาธิปไตย มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการทำงานมีจิตใจ เข้มแข็งอดทนอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติเชิง บวก รู้จักพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมรอบข้าง

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถนิยามศัพท์ของตัวแปรประสิทธิผลของ สถานศึกษาเป็นรายด้าน ได้ดังตาราง 2.4

ตาราง 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
1.พัฒนาผู้เรียนให้ มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เกี่ยวกับความสามารถของผู้ บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ ให้ครูได้จัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริม ความสามารถด้านวิชาการของนักเรียน สนับสนุนให้แรงเสริมนักเรียนที่ได้รับ รางวัลจากการเข้าแข่งขันในกิจกรรม ต่างๆทำให้นักเรียนในโรงเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ของนักเรียนจากผลการทดสอบ ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมี ความสามารถในการบริหารจัดการ เรียนการสอนได้ดี 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ส่งเสริมความสามารถด้านวิชาการ ของนักเรียน 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สนับสนุนให้แรงเสริมนักเรียนที่ ได้รับรางวัลจากการเข้าแข่งขันใน กิจกรรมต่างๆอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	ของโรงเรียนและ ผลการเรียนรู้เฉลี่ย โดยรวมที่สูง ตลอดจนมีความสามารถในการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนสูงขึ้น 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้ผลการเรียนรู้ โดยรวมของนักเรียนสูงขึ้น
2. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีการวางแผนงานร่วมกันกับ ครู และบุคลากรในสถานศึกษาภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้พัฒนาโครงสร้างการบริหารงานในทุกด้าน มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้อง	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารในทุกด้านร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน จัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	กับนโยบายที่เหมาะสมสามารถยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน	5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายที่เหมาะสมสามารถยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน
3.การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ โดยการร่วมมือกันกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในด้านการเรียน การสอน การปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการดูแลสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้	1) ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันกับครูและบุคลากรในการช่วยแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถในการแก้ปัญหาได้จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4.ความพึงพอใจในการทำงานครู	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในสถานศึกษาของครูในสังกัด	1) ครูมีความพึงพอใจในการทำงานในสถานศึกษา 2) ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของของประสิทธิผลของสถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ต่อกงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถของ ตน มีความสุขกับบรรยากาศการ ปฏิบัติงานในหน้าที่และสามารถ ทำได้ดีบรรลุตามเป้าหมาย มี อิสระในการแสดงความคิด เป็นที่ ยอมรับซึ่งกันและกันของเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มี ความพึงพอใจในคำตอบแทน สวัสดิการ นโยบาย แผนงาน ต่างๆของสถานศึกษาและการ สนับสนุนความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	3) ครูได้รับมอบหมายงานตรงกับ ความรู้ความสามารถของตน 4) ครูมีความสุขกับบรรยากาศการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ 5) ครูสามารถทำงานได้ดีและมี คุณภาพ บรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 6) ครูมีอิสระในการแสดงความคิด เห็นและเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและ กันของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับ บัญชา 7) ครูมีความพึงพอใจในคำตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ 8) ครูมีความพึงพอใจในนโยบาย และแผนงานต่างๆของสถานศึกษา 9) ครูมีความพึงพอใจที่สถานศึกษา ให้ความสำคัญในการสนับสนุน ความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู
5.การพัฒนา นักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เกี่ยวกับ ความสามารถของผู้บริหารในการ ดำเนินการให้ครูจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมในสถานศึกษาเพื่อ ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีเจตคติ	1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องม ีความสามารถในการวางแผนให้ ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาได้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการดำเนินการจัด กิจกรรมในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้นักเรียนมีเจตคติ

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของของประสิทธิผลของสถานศึกษา(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถาม
	และทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา	และทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา
	หาความรู้ ควบคู่ไปกับการมี	3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ
	คุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย	ดำเนินการจัดกิจกรรมใน
	รักประชาธิปไตย มีจิตสาธารณะ	สถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนมี
	มีส่วนร่วมในการทำงานมีจิตใจ	คุณธรรมจริยธรรม
	เข้มแข็งอดทนอดกลั้นและ	4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ
	สามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์	ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา
	ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติ	นักเรียนให้มีระเบียบวินัย
	เชิงบวก รู้จักพัฒนาตนเองเป็น	5) ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ
	แบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับ	จัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับ
	ของชุมชนและสังคมรอบข้าง	การส่งเสริมประชาธิปไตย
		6) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ
		ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา
		ปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตสาธารณะ
		มีส่วนร่วมในการทำงาน
		7) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ
		ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา
		นักเรียนให้มีมีจิตใจเข้มแข็ง
		อดทนอดกลั้นและสามารถ
		เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆได้
		อย่างเหมาะสม
		8) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ
		ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา
		นักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก
		รู้จักพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่าง
		ที่ดี จนเป็นที่ยอมรับของชุมชน
		และสังคมรอบข้าง

2.3 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตั้งอยู่ เลขที่ 99 หมู่ที่ 9 ถนนบ่อล้อ-เชียรใหญ่ ตำบลท้องลำเจียก อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80190 ห่างจากตัวจังหวัดนครศรีธรรมราช ประมาณ 38 กิโลเมตร โดยมีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอ 6 อำเภอ คือ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอปากพนัง อำเภอหัวไทร อำเภอชะอวด อำเภอจุฬาภรณ์ และ อำเภอร่อนพิบูลย์

อาณาเขตที่ตั้ง

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมือง,อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดพัทลุง, จังหวัดสงขลา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอ่าวไทย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ผู้เรียนมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 บริหารตามหลักธรรมาภิบาล
บูรณาการศาสตร์พระราชา สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
3. พัฒนาศถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์หลัก (Goal)

1. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศ มีสมรรถนะตามศักยภาพ มีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะเพื่อรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ำมนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์
3. ผู้เรียนที่เป็นผู้พิการผู้ด้อยโอกาส ผู้มีความสามารถพิเศษ ได้รับการศึกษาที่เหมาะสม ตามความจำเป็นและศักยภาพ
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
5. ผู้เรียนปฐมวัยในสังกัดมีพัฒนาการสมวัย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
6. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
7. เด็กออกกลางคัน เด็กตกหล่น กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม
8. การเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
9. ผู้เรียนมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม
10. ประชากรวัยเรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ
11. ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดผลและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)
12. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้น
13. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการใช้สื่อเทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
14. การมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา และภาคีเครือข่ายในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ

15. สถานศึกษามีแผน/มาตรการ กิจกรรมในการสร้างความตระหนักรู้ (Safety Awareness) ความปลอดภัย (Moe Safety) หรือการชักชวน ในการรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ (Safety Action) ที่ผู้เรียน อาจต้องเผชิญ และมีแผน/มาตรการในการรับมือกับโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดขึ้นได้ในวิถีชีวิตใหม่ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่ปลอดภัย

16. สถานศึกษามีหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความมั่นคง

17. สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายบุคคลมาใช้ในการดูแลและป้องกันไม่ให้ผู้เรียนออกจากระบบการศึกษา

18. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน

19. สถานศึกษาในสังกัดมีหลักสูตรสถานศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียนสามารถจัดการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน

20. สถานศึกษามีการดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

21. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยระบบประกันคุณภาพภายใน

22. สถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

23. สถานศึกษาขนาดเล็กที่ได้รับการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ

24. สถานศึกษาที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะชีวิตที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

25. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล

26. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 และสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน/หน่วยงาน/องค์กร/บุคคลภายนอก ในภารกิจงาน ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบริหารจัดการในการกิจด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
7. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

8. กลุ่มบริหารงานบุคคล
9. กลุ่มกฎหมายและคดี
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการศึกษาแนวทางออกแบบและดำเนินการวิจัย โดยการศึกษางานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ งานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ราม เรือนทองดี (2564, หน้า 90-96) วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา และ 3) รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา รูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการมีส่วนร่วมการดำเนินการรองลงมา คือ การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ และรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมการรับผลประโยชน์ 2) ประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน รองลงมา คือ ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินงานของ สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และ 3)รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมการดำเนินการและการมีส่วนร่วมการกำกับติดตามและประเมินผล โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 58.80

สุรวดี เอ็มรัตน์ (2564, หน้า 96-100) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลสถานศึกษา และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดองค์การ รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร และการจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงาน

เป็นทีม 2. ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพบุคลากร 3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยความคิดเห็นของการบริหารงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพสถานศึกษาทุกด้าน โดยเรียงลำดับ การบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพสถานศึกษาสูงสุดไปหาต่ำสุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ด้านการควบคุม ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการวางแผน ด้านการนำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือด้านการทำงานเป็นทีม 4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิภาพสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ภายในกับประสิทธิภาพสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การด้านการควบคุม และด้านการสื่อสารและการจูงใจ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภายใน จะมีความสัมพันธ์กันภายใน 3 ระดับตามลำดับ ดังนี้ ระดับที่ 1 ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการจัดองค์การ ระดับที่ 2 ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการจัดองค์การ กับด้านควบคุม และระดับที่ 3 ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหาร ด้านการจัดองค์การ กับด้านการควบคุม กับด้านการสื่อสารและการจูงใจ

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 108-113) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ($r=.884$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปาริชาติ ปุงคานนท์ (2565, หน้า 58) ได้วิจัยเรื่อง การอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการอำนวยการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 และ 3) ศึกษาการอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.การ
 อำนาจการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม
 อยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก และปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้าน
 การติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการจูงใจ ตามลำดับ 2.ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
 เป็นรายด้านอยู่ระดับมากและมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสามารถในการ
 พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้าน
 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา และ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่
 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ 3.การอำนาจการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายประสิทธิผลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้ร้อยละ 84.6

ปฐวี อ่ำศรี (2565, หน้า 100-107) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ
 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
 วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการและ ประสิทธิผลของสถานศึกษา 2) เพื่อ
 หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษา
 ข้อเสนอแนะประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพการบริหารงานวิชาการของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การประสานงานของงานวิชาการ รองลงมา การวางแผนงานวิชาการ และ
 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดคนเข้าทำงานวิชาการ 2.ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
 สูงสุดได้แก่ การพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ
 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3.ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ
 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวม ($r=0.85$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ($r=0.84$) คือ การ
 บริหารงานวิชาการ งบประมาณงานวิชาการ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสามารถทาง
 วิชาการ คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.83$) คือ การบริหารงานวิชาการ การรายงานของงาน
 วิชาการ กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และที่มี
 ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.55$) คือ การบริหารงานวิชาการ ด้านการอำนาจการ/สั่งการใน
 งานวิชาการ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความสัมพันธ์กันใน
 ทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.ข้อเสนอแนะประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า สถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตร สื่อ การเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน ได้รับการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นด้วย

สมิตานันท์ ภิรมย์รักษ์ (2565, หน้า 6) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาระดับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราชผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านผู้นำมี ความรู้เท่าทันเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อน ร่วมงาน 2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประกัน คุณภาพ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.861$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อนุสรณ์ สุทธิหลวง, อำนาจ บุญประเสริฐและ พจนีย์ มั่งคั่ง (2565, หน้า 106) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดย ภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้าน วิสัยทัศน์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการการบริหารและการจัดการ ด้าน กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .791$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 64.80

นันทวรรณ งามแสง (2565, หน้า 93-98) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหาร มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้(Team inquiry) รองลงมาคือ การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล(Collecting analyzing and interpreting data) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้คำถาม(Asking questions)

พิกตรัตนา หาญประชุม (2565, หน้า 204-205) วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็น และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว, ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

จิราภรณ์ ลอยขจร,และสมกุล ถาวร (2565, หน้า 172) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

ประจักษ์รัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์รัฐ ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมมีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมากที่สุด คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านการไว้วางใจ และด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารเวลา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์รัฐในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่ เปิดใจกว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ส่งเสริมจัดหาสื่อ เทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่เหมาะสมและมีความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถ ในการพูดโน้มน้าวให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกคล้อยตาม ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถประสานการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้านบริหารเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการติดต่อสื่อสารที่สามารถแก้ปัญหาทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็น และด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัด และความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ประโยชน์จากการวิจัยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาด้านการบริหารเวลาและในการนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนกำหนดนโยบายการบริหารการจัดการสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาภารกิจของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประจักษ์รัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและปรับให้เข้ากับบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในปัจจุบัน

กุลนิชา โพชนงค์เดช, สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2566, หน้า 43) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาและ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ.667ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (X6) ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (X4) และด้านการจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (X1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

พงษ์ร เมืองมุสิก (2566, หน้า 111-118) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวม ($r = 0.169$) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ($r = 0.357$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการดำรงรักษาบุคคล($r = 0.339$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนด ตำแหน่ง ($r = 0.198$) 4) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น (-0.069) ด้านวิสัยทัศน์ (-0.077) และด้านการทำงานเป็นทีม (-0.113)

จรัญ กษาวัด (2566, หน้า 127-137) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมมีค่า ในระดับสูง เท่ากับ 0.799 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านความยืดหยุ่น โดยทั้ง 4 ด้านร่วมกันมีประสิทธิภาพ ในการทำนายร้อยละ 63.70 ($R^2 = 0.637$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.17896

ประยงค์ แก่นลาและอภิสิทธิ์ บุญยา (2566, หน้า 617) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 46-49) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขิต ศะริจันทร์, พนมพร จันทระปัญญา (2566, หน้า 74) วิจัยเรื่อง การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสัมพันธ์สันโป่ง อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในครูและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นรายบุคคลด้านการมีความคิดสร้างสรรค์พบว่า ผู้บริหารได้กระตุ้นครูและบุคลากรสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ ไปปรับใช้

บุญรักษา กาลาศรีและคณะ (2567, หน้า 87) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2. ด้านการมีความยืดหยุ่นควรมีการจัดอบรมให้

ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานเพื่อสามารถปรับตัวเข้ากับตามสถานการณ์ต่างๆ ได้

3. ด้านการมีจินตนาการควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสที่จะไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ 4. ด้านการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ควรมีการอบรมเพื่อส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

เรวัต ทองดี , จิตมา วรรณศรี (2567, หน้า 43) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัชชีระ วรรณปะโพธิ์ , ปองภพ ภูจอมจิตร (2567, หน้า 243) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และค่าความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับจากค่าสูงสุดถึงต่ำสุด ดังนี้ การมีจินตนาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีการมีวิสัยทัศน์ การปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและ

ประเมิณผล และมีผลการประเมินแนวทางความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

วิยะดา เอียดไสย (2567, หน้า 98-104) วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 4) เพื่อศึกษาค้นคว้าตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ทักษะการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิควิธี และทักษะด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ 2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .729$) 4. ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมา วิเคราะห์ทั้ง 5 ด้าน พบว่าทั้ง 2 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ได้ร้อยละ 56.9

2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

โดโรธี ชิส์ก (Dorothy, 2001, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการ

สัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1. การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2. การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและ 4. การอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงาน

สเตอร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการ วิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

อัลมา แฮร์ริส (Alma Harris, 2009, p 26) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญหน้ากับความเชื่อมั่นและแนวทางวิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคล ที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น อันเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ๆขององค์กรและความท้าทาย ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

โอลส์สัน (Olsson, 2012 pp. 3-6) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถรวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในบทนี้ จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,665 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3, แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 313 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-610) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามอำเภอ ในสถานศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 6 อำเภอ อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอชะอวด อำเภอปากพนัง อำเภอร่อนพิบูลย์ อำเภอหัวไทร และอำเภอจุฬาภรณ์ โดยการเทียบบัญชีรายชื่อโรงเรียนจำนวนประชากรของจำนวนครูจำแนกตามแต่ละอำเภอ

2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างครู โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากชื่อครูในแต่ละอำเภอเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ตามรายละเอียดตามตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอในสังกัด สพป. นครศรีธรรมราช เขต3	จำนวนโรงเรียน	จำนวน (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเชียรใหญ่	30	330	62
อำเภอชะอวด	52	287	54
อำเภอปากพนัง	49	255	48
อำเภอร่อนพิบูลย์	35	340	64
อำเภอหัวไทร	37	275	52
อำเภอจุฬาภรณ์	18	178	33
รวม	214	1,665	313

ที่มา อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งมีลักษณะ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 8 ข้อ
2. การมีความยืดหยุ่น จำนวน 7 ข้อ
3. การมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 8 ข้อ
- 4.การทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ข้อ
- 5.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลที่ส่งผลต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1. พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 6 ข้อ
- 3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ
- 4. การแก้ปัญหาในสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ
- 5. ความพึงพอใจในการทำงานครู จำนวน 9 ข้อ
- 6. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 8 ข้อ

ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ให้นำหนักค่าคะแนนดังนี้

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

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายนิยามศัพท์และนำแบบสอบถามที่ สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) ดร.สุพรรณ เกระแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

2) นายรัฐกร ผดุงกิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนโมคลานประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

3) นายสิวกรณ์ กิจบรรทัด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนรุษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษา หรือ การวัด และประเมินผลการศึกษา หรือ การวิจัยการศึกษา 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา 2 ปี ขึ้นไป พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

4. คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่ขาดความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อาจจะถูกตัดทิ้งไปหรือต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาอีก ครั้งหนึ่งเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, หน้า 202-204) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 จากคำถามที่อยู่ใน เกณฑ์จำนวน 68 ข้อ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวมีค่ามากกว่า 0.70 จึง เป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมมีคุณภาพ และมีความเชื่อถือได้สูง สามารถนำไปใช้วัดระดับภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาสร้างลงใน Google Form และสร้างลิงค์คิวอาร์โค้ดแบบสอบถาม

3.3 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมลิงค์คิวอาร์โค้ดแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พร้อมลิงค์คิวอาร์โค้ดแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ AMSS ส่งไปยังโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3.5 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลแล้วครบแล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน สถานศึกษาในอำเภอ โดยวิธีการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

กลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 124) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51- 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดไว้ 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 202) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำผู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Method) และ แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 118) ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

R แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha - Coefficient , 1990) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 130)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อคำถาม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) คำนวณร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 115)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม ($\bar{X}$) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 115)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 116) ดังนี้

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ตอบ

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment

Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 142) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด

$\sum XY$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) การทดสอบค่าที เพื่อหาระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 145) ดังนี้

$$\text{สูตร } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงความถี่แบบที (t-Distribution)

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด , 2560, หน้า 150)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a_1 + b_2x_2 + b_1x_1 + b_5x_5 + b_3x_3 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ $\hat{Y}$

แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม

a

แทน ค่าคงที่ของสมการ (Intercept)

$b_1, b_2, \dots, b_k$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ

$X_1, X_2, \dots, X_k$ แทน ตัวแปรอิสระ (Predictors)

k

แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = \beta_ZX_2 + \beta_ZX_1 + \beta_ZX_5 + \beta_ZX_3 + \dots + \beta_ZX_k$$

เมื่อ $\hat{Z}$

แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตามในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\beta_1, \beta_2 \dots \beta_k$

แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$ZX_1, ZX_2 \dots ZX_k$ แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ

k

แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจตรงกันในแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	ค่าจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
sig.	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
(r)	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ค่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	ค่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X ₁	แทนค่า	ด้านการมีวิสัยทัศน์
X ₂	แทนค่า	ด้านการมีความยืดหยุ่น
X ₃	แทนค่า	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
X ₄	แทนค่า	ด้านการทำงานเป็นทีม
X ₅	แทนค่า	ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล
Y ₁	แทนค่า	ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y ₂	แทนค่า	ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
Y ₃	แทนค่า	ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Y_4	แทนค่า	ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู
Y_5	แทนค่า	ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
a	แทนค่า	คงที่ของสมการพยากรณ์
b	แทนค่า	สัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการพยากรณ์
$Beta, \beta$	แทนค่า	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทนค่า	ประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
$S.E_{-EST}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 313 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของ แบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหา อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน สถานศึกษาในอำเภอ ใช้การแจกแจงหาความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1- 4.5

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	147	47.00
หญิง	166	53.00
รวม	313	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 166 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 และเป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 147 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00

ตาราง 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	196	62.60
สูงกว่าปริญญาตรี	117	37.40
รวม	313	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 196 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนทั้งสิ้น 117 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40

ตาราง 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	64	20.40
31-40 ปี	114	36.40
41-50 ปี	113	36.10
51 ปีขึ้นไป	22	7.00
รวม	313	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 113 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 มีอายุ 20-30 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ตาราง 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์สอน

ประสบการณ์สอน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	58	18.50
6-10 ปี	154	49.20
11 ปีขึ้นไป	101	32.30
รวม	313	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์สอน 6-10 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 154 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 รองลงมา มีประสบการณ์สอน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 101 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และมีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50

ตาราง 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษาในอำเภอ

สถานศึกษาในอำเภอ	จำนวน	ร้อยละ
อำเภอเชียรใหญ่	62	19.80
อำเภอปากพนัง	48	15.30
อำเภอหัวไทร	52	16.60
อำเภอชะอวด	54	17.30
อำเภอร่อนพิบูลย์	64	20.40
อำเภอจุฬาภรณ์	33	10.50
รวม	313	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สถานศึกษาอยู่ในอำเภอร่อนพิบูลย์ จำนวนทั้งสิ้น 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 รองลงมาสถานศึกษาในอำเภอเชียรใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 มีสถานศึกษาในอำเภอชะอวด จำนวนทั้งสิ้น 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 มีสถานศึกษาในอำเภอหัวไทร จำนวนทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 มีสถานศึกษาในอำเภอปากพนัง 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 และมีสถานศึกษาในอำเภอจุฬาภรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3

ตาราง 4. 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด	n = 313		
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.83	0.31	มากที่สุด
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.88	0.24	มากที่สุด
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.81	0.33	มากที่สุด
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.91	0.23	มากที่สุด
5. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	4.86	0.28	มากที่สุด
รวม	4.86	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86, S.D = 0.26$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91, S.D = 0.23$) รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.88, S.D = 0.24$) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.81, S.D = 0.33$) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	n = 313		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด ในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.67	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	4.84	0.37	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.80	0.44	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพ และประสบการณ์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ	4.88	0.35	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ	4.87	0.36	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.85	0.39	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรอบด้าน	4.87	0.36	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.87	0.36	มากที่สุด
รวม	4.83	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพ และประสบการณ์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.35) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรอบด้าน และผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.87, S.D. = 0.36) และผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด ในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ด้านการมีความยืดหยุ่น

ด้านการมีความยืดหยุ่น	(n = 313)		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการปรับตัว ปรับความคิดปรับแผนงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.79	0.42	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	4.89	0.31	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการดำเนินงานด้วยวิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา	4.88	0.34	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.89	0.33	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการตัดสินใจของบุคลากรภายใต้ขอบเขตงานที่ได้รับมอบ	4.91	0.30	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ยืดหยุ่นในการทำงานในสถานศึกษา	4.92	0.28	มากที่สุด

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 ด้านการมีความยืดหยุ่น (ต่อ)

ด้านการมีความยืดหยุ่น	(n = 313)		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่นและมีส่วนร่วม	4.91	0.29	มากที่สุด
รวม	4.88	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88, S.D = 0.24$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาการสร้างบรรยากาศที่ยืดหยุ่นในการทำงานในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92, S.D = 0.28$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรภายใต้ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.91, S.D = 0.30$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่นและมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.91, S.D = 0.29$) และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัว ปรับความคิดปรับแผนงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.79, S.D = 0.42$) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	n = 313		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์แตกต่างไปจากเดิม	4.66	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำจินตนาการมาพัฒนาเป็นผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้	4.78	0.45	มากที่สุด

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	n = 313		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์	4.84	0.38	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้	4.84	0.39	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานด้วยวิธีการใหม่ๆ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถานศึกษา	4.83	0.38	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน	4.87	0.33	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.84	0.38	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่เสมอ	4.85	0.35	มากที่สุด
รวม	4.81	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D = 0.33)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D = 0.33) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.85$, S.D = 0.35) และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ แตกต่างไปจากเดิม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D = 0.48) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3
ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 313		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม	4.82	0.41	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารให้ทุกคนทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาสัมฤทธิ์ผล	4.93	0.26	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้สึกละและขวัญกำลังใจของทีมงาน	4.91	0.29	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานให้ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขอันก่อให้เกิดความผูกพัน	4.92	0.28	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในทีมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.92	0.28	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ทีมงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	4.93	0.26	มากที่สุด
รวม	4.91	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D = 0.23)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารให้ทุกคนทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาสัมฤทธิ์ผล และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ทีมงานทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D = 0.26) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานให้ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขอันก่อให้เกิดความผูกพัน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในทีมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.92$, S.D = 0.28) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D = 0.41) ตามลำดับ

**ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราชเขต 3 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล**

ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล		n = 313		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.77	0.43	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟัง เรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	4.87	0.34	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	4.87	0.34	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การเสริมแรงและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล	4.89	0.32	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่	4.91	0.30	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาตนเองตามศักยภาพ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม	4.91	0.30	มากที่สุด
รวม		4.86	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D = 0.28)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาตนเองตามศักยภาพ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D = 0.30) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาให้การเสริมแรงและกำลังใจ

แก่บุคลากรเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.89, S.D = 0.32$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.77, S.D = 0.43$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.12-4.17

ตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3	n = 313		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.80	0.32	มากที่สุด
2. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.84	0.26	มากที่สุด
3. ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.86	0.27	มากที่สุด
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู	4.88	0.29	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.91	0.22	มากที่สุด
รวม	4.86	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86, S.D = 0.23$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91, S.D = 0.23$) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู ($\bar{X} = 4.88, S.D = 0.29$) และด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.80, S.D = 0.32$) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	n = 313		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.71	0.46	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสามารถในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ดี	4.81	0.40	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสามารถด้านวิชาการของนักเรียน	4.82	0.38	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้แรงเสริมนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการเข้าแข่งขันในกิจกรรมต่างๆอย่างสม่ำเสมอ	4.81	0.38	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ของนักเรียนจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนสูงขึ้น	4.80	0.41	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้ผลการเรียนรู้เฉลี่ย โดยรวมของนักเรียนสูงขึ้น	4.82	0.41	มากที่สุด
รวม	4.80	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, $S.D = 0.32$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสามารถด้านวิชาการของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, $S.D = 0.38$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้ผลการเรียนรู้เฉลี่ย โดยรวมของนักเรียนสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, $S.D = 0.41$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสามารถในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.81$, $S.D = 0.40$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้แรงเสริมนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการเข้าแข่งขันในกิจกรรม

ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.81$, S.D = 0.38) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D = 0.46) ตามลำดับ

ตาราง 4. 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา		n = 313		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารในทุกด้านร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.74	0.43	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	4.81	0.39	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน จัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้	4.89	0.31	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.86	0.34	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายที่เหมาะสมสามารถยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน	4.88	0.32	มากที่สุด
รวม		4.84	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D = 0.26)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน จัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D = 0.31) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายที่เหมาะสมสามารถยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน

มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.88$, S.D = 0.32) และครูเปิดใจยอมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.57$, S.D = 0.49) และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารในทุกด้านร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D = 0.43) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา		n = 313		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันกับครูและบุคลากรในการช่วยแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.77	0.42	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการเรียนการสอน	4.88	0.32	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง	4.88	0.33	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้	4.89	0.31	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการแก้ปัญหาได้ จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.86	0.36	มากที่สุด
รวม		4.86	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D = 0.27)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D = 0.31) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.88$, S.D = 0.32) และผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการปกครอง

ดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.88$, S.D = 0.33) และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันกับครูและบุคลากรในการช่วยแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D = 0.42) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู

ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู	n = 313		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ครูมีความพึงพอใจในการทำงานในสถานศึกษา	4.83	0.40	มากที่สุด
2. ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.87	0.36	มากที่สุด
3. ครูได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของตน	4.86	0.41	มากที่สุด
4. ครูมีความสุขกับบรรยากาศการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.89	0.32	มากที่สุด
5. ครูสามารถทำงานได้ดีและมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.90	0.32	มากที่สุด
6. ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.89	0.34	มากที่สุด
7. ครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	4.90	0.35	มากที่สุด
8. ครูมีความพึงพอใจในนโยบายและแผนงานต่างๆของสถานศึกษา	4.88	0.36	มากที่สุด
9. ครูมีความพึงพอใจที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู	4.91	0.32	มากที่สุด
รวม	4.88	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D = 0.29)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูมีความพึงพอใจที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D = 0.32) รองลงมา ครูสามารถทำงานได้ดีและมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายตาม

วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.90$, S.D = 0.32) และครูมีความพึงพอใจในคำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.90$, S.D = 0.35) และครูมีความพึงพอใจในการทำงานในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D = 0.40) ตามลำดับ

ตาราง 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	n = 313		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนให้ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้	4.83	0.38	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีเจตคติและทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา	4.89	0.31	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม	4.92	0.28	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการฝึกระเบียบวินัย	4.92	0.26	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตย	4.93	0.25	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการทำงาน	4.93	0.26	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีจิตใจเข้มแข็งอดทนอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม	4.91	0.29	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก รู้จักพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมรอบข้าง	4.93	0.26	มากที่สุด
รวม	4.91	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D = 0.22)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D = 0.25) และผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก รู้จักพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมรอบข้างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D = 0.26) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.92$, S.D = 0.28) และผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมวินัยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.92$, S.D = 0.26) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนให้ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D = 0.38) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ตาราง 4.18 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3

ตัวแปรที่ ศึกษา	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{รวม}
X ₁	.407**	.615**	.501**	.577**	.544**	.611**
X ₂	.393**	.623**	.612**	.578**	.604**	.646**
X ₃	.503**	.622**	.542**	.594**	.536**	.650**
X ₄	.394**	.619**	.637**	.660**	.635**	.678**
X ₅	.463**	.642**	.591**	.575**	.602**	.667**
X _{รวม}	.504**	.717**	.658**	.682**	.676**	.747**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .747$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง ($r = .393 - .660$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู (Y_4) ($r = .660$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) ($r = .642$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_2) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ($r = .393$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

5.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.19 - 4.20

ตาราง 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig
X_1, X_2, X_3, X_4, X_5	.747 ^a	.557	.550	.156	77.092	.000

a. Predictors: (Constant), การมีวิสัยทัศน์ (X_1), การมีความยืดหยุ่น (X_2), การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3), การทำงานเป็นทีม (X_4), ความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5)

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .747 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .557 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 ได้ร้อยละ 55.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่ (Constant)	1.410	.192			7.336	.000
การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.096	.043	.130		2.235	.026
การมีความยืดหยุ่น (X_2)	-.034	.076	-.035		-.442	.659
การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	.190	.038	.271		4.946	.000
การทำงานเป็นทีม (X_4)	.279	.074	.278		3.786	.000
ความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5)	.177	.057	.216		3.104	.002
R = .747, R^2 = .557, Adjusted R^2 = .550, S.E.EST= .156, F = 77.092***						

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 การมีวิสัยทัศน์ (X_1), การมีความยืดหยุ่น (X_2), การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3), การทำงานเป็นทีม (X_4), ความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิภาพใน

การบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 55.7 ($R^2 = .557$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .156 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.410 + .279 (X_4) + .190 (X_3) + .177 (X_5) + .096 (X_1) - .034 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .278 (X_4) + .271 (X_3) + .216 (X_5) + .130 (X_1) - .035 (X_2)$$

5.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.21 - 4.22

ตาราง 4.21 แสดงผลความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.443	.173
2	.720 ^b	.519	.516	.161
3	.742 ^c	.550	.546	.156
4	.747 ^d	.557	.551	.155

^a Predictors: (Constant), ความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5)

^b Predictors: (Constant), ความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5), การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3)

^c Predictors: (Constant), ความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5), การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3), การทำงานเป็นทีม (X_4)

^d Predictors: (Constant), ความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5), การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3), การทำงานเป็นทีม (X_4), การมีวิสัยทัศน์ (X_1)

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .747 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ .557 ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 แสดงว่า ความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5), การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3), การทำงานเป็นทีม (X_4), การมีวิสัยทัศน์ (X_1) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 55.7 ($R^2 = .557$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .155

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.396	.189		7.375	.000
ความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5)	.170	.054	.207	3.118	.002
การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	.189	.038	.269	4.933	.000
การทำงานเป็นทีม (X_4)	.263	.063	.261	4.160	.000
การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.091	.041	.123	2.200	.029

$R = .747$, $R^2 = .557$, Adjusted $R^2 = .551$, S.E.EST= .155, $F = 96.569^{***}$

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

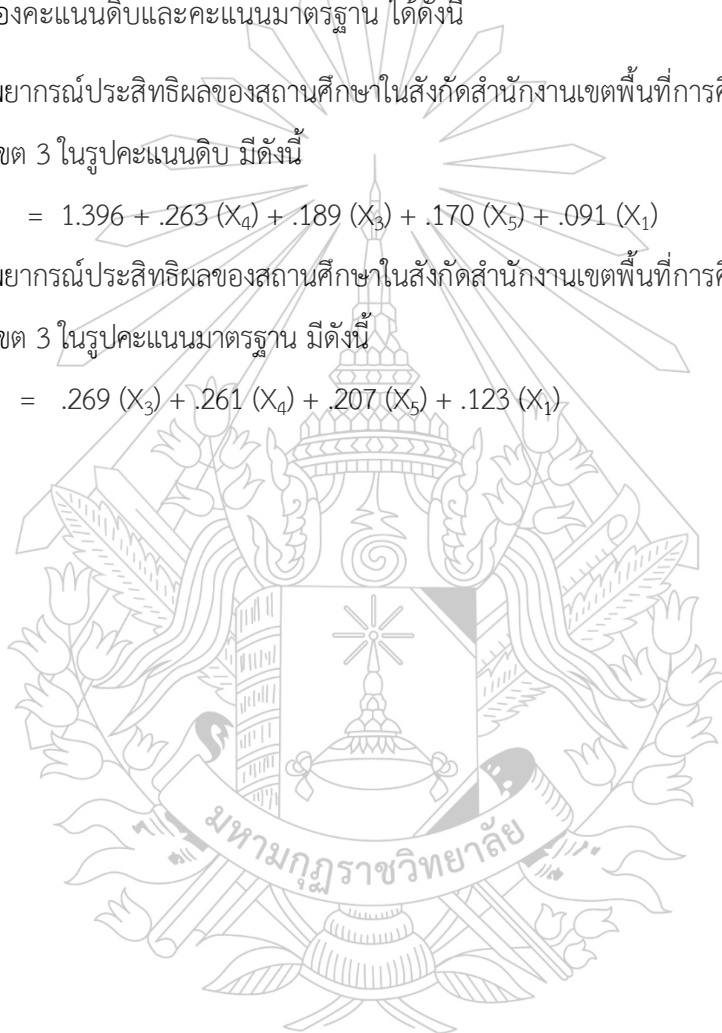
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5), การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_3), การทำงานเป็นทีม (X_4), การมีวิสัยทัศน์ (X_1) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ได้ร้อยละ 55.7 ($R^2 = .557$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .155 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.396 + .263 (X_4) + .189 (X_3) + .170 (X_5) + .091 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .269 (X_3) + .261 (X_4) + .207 (X_5) + .123 (X_1)$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพ และประสบการณ์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรอบด้าน และผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด ในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรภายใต้ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรภายใต้ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ มีการส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่นและมีส่วนร่วม และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการปรับตัว ปรับความคิดปรับแผนงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าของ

เทคโนโลยีอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ แตกต่างไปจากเดิม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารให้ทุกคนทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาสัมฤทธิ์ผล และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ทีมงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานให้ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขอันก่อให้เกิดความผูกพัน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในทีมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาตนเองตามศักยภาพ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาให้การเสริมแรงและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล และผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู และด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสามารถด้านวิชาการของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้ผลการเรียนเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสามารถในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ดี และผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้แรงเสริมนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการเข้าแข่งขันในกิจกรรมต่างๆอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน จัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายที่เหมาะสมสามารถยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน มีค่าเฉลี่ย และครูเปิดใจยอมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารในทุกด้านร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง และผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันกับครูและบุคลากรในการช่วยแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูมีความพึงพอใจที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ครูสามารถทำงานได้ดีและมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของ

สถานศึกษา และครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมี และครูมีความพึงพอใจในการทำงานในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก รู้จักพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมรอบข้างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการฝึกระเบียบวินัย และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนให้ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .747$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง ($r = .393 - .660$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่สุดคือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู (Y_4) ($r = .660$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) ($r = .642$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_2) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ($r = .393$)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

1. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 55.7 ($R^2 = .557$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .156 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้ สมการ $\hat{Y} = 1.410 + .279 (X_4) + .190 (X_3) + .177 (X_5) + .096 (X_1) - .034 (X_2)$ สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้ สมการ $\hat{Z} = .278 (X_4) + .271 (X_3) + .216 (X_5) + .130 (X_1) - .035 (X_2)$

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า เมื่อนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 55.7 ($R^2 = .557$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .155 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ คือ สมการ $\hat{Y} = 1.396 + .263 (X_4) + .189 (X_3) + .170 (X_5) + .091 (X_1)$ สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ สมการ $Z = .269 (X_3) + .261 (X_4) + .207 (X_5) + .123 (X_1)$

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวมีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร การขับเคลื่อนงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการกำหนดทิศทาง การปรับตัวต่อสถานการณ์ การทำงานร่วมกับบุคลากร และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในบริบทของการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ และความคาดหวังของชุมชน จึงทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดบทบาทเพียงการสั่งการหรือควบคุมงานเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ผู้ประสานความร่วมมือ และผู้ส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรในองค์กรอีกด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ประเด็นนี้สะท้อนว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าวมีจุดเด่นอย่างชัดเจนในการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร สามารถทำให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโรบินสัน (Robinson, 2007, p 120) ที่ระบุว่า การทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในฐานะที่เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้มีเป้าหมายร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงที่สุด อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย ทั้งครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการทำงานร่วมกัน การประสานงาน และการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นฐานสำคัญของ

การบริหาร ส่วนด้านความยืดหยุ่นที่อยู่ในระดับสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการ และแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำในยุคปัจจุบัน ขณะที่ด้านความคิดสร้างสรรค์แม้จะอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น อาจสะท้อนว่าการคิดริเริ่มสิ่งใหม่หรือการสร้างนวัตกรรมในการบริหารยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ เมืองมูสิก (2566, หน้า 111-118) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีทิศทางตรงกับผลการวิจัยครั้งนี้อย่างชัดเจน จึงอาจกล่าวได้ว่า ในบริบทของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ ผู้บริหารมักมีความโดดเด่นด้านการประสานความร่วมมือและการทำงานร่วมกับบุคลากรมากกว่าการริเริ่มแนวคิดใหม่เชิงนวัตกรรม ทั้งยังสะท้อนว่าการทำงานเป็นทีมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมิติที่ครูสามารถรับรู้ได้อย่างเด่นชัดที่สุด นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของเรวัต ทองดี และจิตติมา วรรณศรี (2567, หน้า 43) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความยืดหยุ่น รองลงมาคือด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลดังกล่าวสนับสนุนข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ในประเด็นที่ว่า “ความยืดหยุ่น” เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะช่วยให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม แม้ลำดับของบางด้านจะไม่ตรงกันทั้งหมด แต่ภาพรวมยังสะท้อนสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่ในระดับสูง และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูงมาก โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ด้านความคิดสร้างสรรค์ยังเป็นประเด็นที่ควรส่งเสริมเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารงานและยกระดับคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนในอนาคต

5.2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่

ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดดังกล่าวสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการภายใน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศทางการศึกษาที่เอื้อต่อเป้าหมายของโรงเรียน สะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในมิติของผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนและความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู ส่วนด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ทุกด้านจะอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม ผลลักษณะนี้สะท้อนว่า โรงเรียนในพื้นที่ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และระเบียบวินัยของนักเรียนอย่างชัดเจน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและเงื่อนไขการทำงานที่ทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในวิชาชีพและองค์กรของตน ขณะเดียวกัน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น อาจสะท้อนว่าการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นภารกิจที่ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ทั้งคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ความพร้อมของผู้เรียน ความร่วมมือจากผู้ปกครอง และทรัพยากรสนับสนุนทางการศึกษา จึงเป็นด้านที่พัฒนาได้ยากกว่ามิติด้านเจตคติหรือบรรยากาศองค์กร ในอีกมุมหนึ่ง ผลการวิจัยยังชี้ว่า จุดแข็งของสถานศึกษาไม่ได้อยู่เพียงการจัดการเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการสร้าง “คน” และ “สภาพแวดล้อม” ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กล่าวคือ โรงเรียนสามารถปลูกฝังให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมต่อสังคม ขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกรับผิดชอบ พึงพอใจ และพร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในบริบทพื้นที่ดังกล่าวเป็นประสิทธิผลที่ครอบคลุมทั้งด้านผู้เรียน ครู และการบริหารองค์กรโดยรวม อย่างไรก็ตาม แม้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงอาจตีความได้ว่า สถานศึกษาควรเร่งพัฒนากลยุทธ์ทางวิชาการให้เข้มข้นมากยิ่งขึ้น เช่น การออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล การติดตามผลผู้เรียนรายบุคคล การเสริมแรงทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์มาเป็นฐานในการปรับปรุงการสอน เพื่อให้ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสมดุลทั้งในด้านคุณลักษณะผู้เรียนและผลสำเร็จเชิงวิชาการ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิยะดา เอียดไชย (2567, หน้า 98-104) งานวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เช่นเดียวกัน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยนี้ ในประเด็น

สำคัญ คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเช่นเดียวกัน จึงสนับสนุนว่า ในบริบทโรงเรียนประถมศึกษาขนาดนครศรีธรรมราช เขต 3 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการยังคงเป็นโจทย์สำคัญ แม้ภาพรวมของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดีมากแล้วก็ตาม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ ปุงคานนท์ (2565, หน้า 58) งานวิจัยเรื่อง การอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ลำดับท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ อย่างชัดเจน โดยเฉพาะประเด็นที่ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในอันดับสูงสุด และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในอันดับต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น สะท้อนว่า โรงเรียนจำนวนมากอาจประสบความสำเร็จได้ดีในมิติการพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้เรียน แต่ยังต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการผลักดันผลสัมฤทธิ์เชิงวิชาการให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ (2565, หน้า 108-113) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวช่วยยืนยันว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาไม่ได้เกิดจากปัจจัยด้านผู้เรียนเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกอย่างใกล้ชิดกับศักยภาพของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง บริหารจัดการทรัพยากร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนและครูอย่างเป็นระบบ

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขนาดนครศรีธรรมราชเขต 3

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า การวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระดับสูง โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .747 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงขึ้น ก็มีแนวโน้มที่ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความพึงพอใจในการทำงานของครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าปรับ และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือของครูและบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่ประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน

ภาพรวมได้สูงขึ้น เมื่อพิจารณารายคู่ของตัวแปร พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทุกด้านล้วนมีบทบาทต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับหนึ่ง ไม่ได้มีเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้นที่สำคัญ แต่เป็นการทำงานร่วมกันของหลายมิติ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม กับ ด้านความพึงพอใจในการทำงานครู เท่ากับ .660 สะท้อนว่าเมื่อผู้บริหารสามารถสร้างการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ยอมรับความคิดเห็น และทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโดยตรง เพราะครูรู้สึกว่าการตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น ขณะที่คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล กับ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา เท่ากับ .642 แสดงว่าการที่ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักใช้ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนอย่างเหมาะสม จะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น กับ ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เท่ากับ .393 แม้จะอยู่ในระดับน้อยกว่าคู่อื่น แต่ก็ยังเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าความยืดหยุ่นของผู้บริหารเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยตรง เพราะผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายด้าน เช่น คุณภาพการสอน หลักสูตร สื่อการเรียนรู้ และความพร้อมของผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมในระดับสูง (.611) โดยด้านที่สัมพันธ์สูงที่สุดคือการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (.615) แสดงว่าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ย่อมสามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น รองลงมาคือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู (.577) เพราะวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ครูมองเห็นเป้าหมายเดียวกันและเกิดความมั่นใจต่อทิศทางขององค์กร ส่วนด้านที่สัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (.407) ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าวิสัยทัศน์เป็นกลไกระดับนโยบายและทิศทาง จึงส่งผลทางอ้อมมากกว่าทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สำหรับด้านการมีความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมในระดับสูง (.646) โดยสัมพันธ์สูงที่สุดกับ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (.623) และ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (.612) สะท้อนว่าผู้บริหารที่ปรับตัวได้ดี ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และเลือกวิธีบริหารให้เหมาะสมกับบริบท จะสามารถพัฒนาโรงเรียนและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (.393) ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของผลสัมฤทธิ์ที่เป็นผลลัพธ์ปลายทางและต้องอาศัยองค์ประกอบอื่นร่วมด้วย

ในส่วนของการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมในระดับสูงเช่นกัน (.650) โดยสัมพันธ์สูงที่สุดกับ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (.622) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในการทำงานครู (.594) แสดงว่าความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารช่วยทำให้เกิดแนวทางใหม่ในการบริหาร การจัดกิจกรรม และการพัฒนางานในโรงเรียน ทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่น่าเบื่อและกระตุ้นครูให้เกิดแรงจูงใจ ส่วนด้านที่สัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (.503) แม้จะต่ำกว่าด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงว่าความคิดสร้างสรรค์ก็มีส่วนสนับสนุนการยกระดับผู้เรียนในระดับหนึ่ง ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมในระดับสูงมาก (.678) และมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับ ความพึงพอใจในการทำงานครู (.660) รองลงมาคือ การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (.635) ข้อนี้สะท้อนชัดว่าการบริหารแบบทำงานร่วมกันเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จของโรงเรียน เพราะเมื่อผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ครูจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกได้รับการสนับสนุน และพร้อมร่วมมือกันพัฒนานักเรียนมากขึ้น จึงส่งผลทั้งต่อครูและต่อผู้เรียนโดยตรง สุดท้าย ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมในระดับสูง (.667) โดยสัมพันธ์สูงที่สุดกับ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (.642) รองลงมาคือ การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (.602) แสดงว่าผู้บริหารที่เข้าใจความแตกต่างของครูและบุคลากร รู้จักใช้คนให้เหมาะกับงาน และให้การสนับสนุนตรงกับศักยภาพของแต่ละคน จะช่วยให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนด้วย ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเรวัต ทองดี และจิตติมา วรณศรี (2567, หน้า 43) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และที่สำคัญคือ ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ สุททหลวง, อำนาจ บุญประเสริฐ และพจนีย์ มั่งคั่ง (2565, หน้า 106) ซึ่งวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษามี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .791$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนองค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะมิติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน การแก้ปัญหา และความพึงพอใจในการทำงานของครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลณิชา โพชนงค์เดช และภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2566, หน้า 43) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .667 ผลการวิจัยดังกล่าวสนับสนุนข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มิได้เป็นเพียงคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพของผู้บริหารเท่านั้น แต่เป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงและส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาโดยตรง ทั้งในด้านการพัฒนาองค์กร การแก้ปัญหาภายใน การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู และการยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยรวม

5.2.4 พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าผลการวิจัยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ร้อยละ 55.7 ($R^2 = .557$) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างชัดเจน กล่าวคือ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านการงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีวิสัยทัศน์สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งในด้านการพัฒนาสถานศึกษา การแก้ปัญหาในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นรูปแบบผู้นำที่ไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม แต่เปิดโอกาสให้เกิดการคิดใหม่ ทำใหม่ และทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย จึงทำให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวแปรในสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือด้านการงานเป็นทีม (X4) รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X3) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล (X5) และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X1) ตามลำดับ ส่วน ด้านการมีความยืดหยุ่น (X2) มีค่าน้ำหนัก

เป็นลบเล็กน้อยและไม่มีบทบาทเด่นในการพยากรณ์เมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่นในสมการ สะท้อนว่า ในบริบทของงานวิจัยครั้งนี้ การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง การส่งเสริมแนวคิดใหม่ การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มากกว่าความยืดหยุ่นเพียงลำพัง ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า แม้ความยืดหยุ่นจะเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ แต่หากไม่มีการเชื่อมโยงกับการสร้างทีม การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม ก็อาจยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดผลเชิงประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างเด่นชัด ผลการวิเคราะห์แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ยิ่งช่วยยืนยันข้อค้นพบดังกล่าว เพราะพบว่า มีตัวแปรเพียง 4 ด้านที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ยังคงสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้เท่าเดิมคือร้อยละ 55.7 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 4 ด้านดังกล่าวเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีพลังในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง ขณะที่ด้านความยืดหยุ่นไม่ได้เข้าสมการขั้นสุดท้าย จึงอาจกล่าวได้ว่า ในบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 การบริหารที่เน้นการทำงานร่วมกัน การเปิดพื้นที่ให้เกิดความคิดใหม่ การเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญกว่าการปรับตัวเชิงสถานการณ์เพียงอย่างเดียว หากพิจารณาจากสมการคะแนนมาตรฐานของการวิเคราะห์แบบ Enter พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\beta = .278$) รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\beta = .271$) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ($\beta = .216$) และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\beta = .130$) ตามลำดับ ข้อมูลนี้สะท้อนอย่างชัดเจนว่า การทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพราะเมื่อผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมระหว่างครูและบุคลากรได้ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากขึ้น

ในขณะเดียวกัน ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารก็มีบทบาทสำคัญไม่แพ้กัน เพราะช่วยให้โรงเรียนเกิดนวัตกรรม วิธีการใหม่ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนความเป็นปัจเจกบุคคลช่วยให้ผู้บริหารบริหารคนได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถและความแตกต่างของแต่ละบุคคล และการมีวิสัยทัศน์ช่วยให้โรงเรียนมีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน ผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่า หากต้องการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดสร้างสรรค์ การบริหารบุคลากรตามศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการกำหนด

วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะองค์ประกอบเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ และเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ สุทธิหลวง, อำนาจ บุญประเสริฐ และพจนีย์ มั่งคั่ง (2565, หน้า 43) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง และที่สำคัญพบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 64.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หลายด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลณิชา โพชนงค์เดช และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2566, หน้า 43) ซึ่งวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .667 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด ได้แก่ ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน และด้านการจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น ข้อนี้สอดคล้องในสาระสำคัญกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้จริง และมีบางมิติที่เด่นชัดกว่ามิติอื่น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิยะดา เอียดไชย (2567, หน้า 98-104) ที่ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรด้านทักษะการบริหาร 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธีและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 56.9 ผลการวิจัยดังกล่าวสนับสนุนข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและศักยภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ จังหวัด นครศรีธรรมราช

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อให้ผู้บริหารมีศักยภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดโครงการอบรมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นทักษะการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ เพราะผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกัน และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสามัคคีและความรับผิดชอบร่วมกันภายในสถานศึกษา

3) ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียน เช่น การพัฒนานวัตกรรมการบริหาร การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้สามารถมอบหมายงาน พัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาในระยะยาว

5) ควรมีนโยบายพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติร่วมกันของครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางเดียวกันและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3



บรรณานุกรม

1.หนังสือทั่วไป

- ทรงพล เจริญคำ. (2562). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์
- บุญชม ศรีสะอาด (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่7).กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2564). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ:นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ.(2557).*ภาวะผู้นำ:ทฤษฎีและนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ:หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.
- สิน งามประโคน.(2566).*ภาวะผู้นำการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาตามพุทธวิธีใหม่*.พิมพ์ครั้งที่1. พระนครศรีอยุธยา: รศ.ดร.สิน งามประโคน,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สัมมา รณิธย์.(2556).*หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*.พิมพ์ครั้งที่3.กรุงเทพฯ:บริษัทสำนักพิมพ์ ข้าว ฟางจำกัด.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำและการจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2561). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร:พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (2568). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570*.

2.คู่มือนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

- กันตชาติ กุดนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

กาญจนา นามวงศ์ (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คนวัชร ประทุมชัย สมาน ประวันโต และสมใจ มณีวงษ์. (2566). ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 5(4)

จรัญ ภาษาวัต. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา Mukdahan. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,สกลนคร.

จิราวรรณ ปรีชา. (2565). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช .สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิราวรรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฐธินิชา ภูติสม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิพมาศ เสวตวรโชติ. (2559). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- นันทพร ขาวใจผ่อง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- นันทวรรณ งามแสง. (2565). *ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักโยนิโสมนสิการของผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.*
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.*
- บุญรักษา กาลาศรีและคณะ. (2567). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. สาขาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- ปาริชาติ ปุงคานนท์. (2565). *การอำนวยการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.*
- ปฐวี อำศรี. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.*
- ปาณิสรา อะทะโน (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (23-25)*
- พระมหาทรงพล พลธโร. (2566). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พัทธรักษา หาญประชุม. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร*

และพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

พงษ์ เมืองมูลิก. (2566). ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ราม เรือนทองดี. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วรรณภา ไทยประยูร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรรณภา ทะอินทร์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

วิจิตร สุธะคำพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. การศึกษาอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกริก.

วิยะดา เอียดไสย. (2567). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุรวดี เอ็มรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการ

การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมิตานันท์ ภิรมย์รักษ์. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*.วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สนธยา สมลิคุณ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อนุชา หนูเสมียน. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อำเภอนาวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2*.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อริกุล กลนรัตน์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 12(47), 312-322.

อภิญา พัทธเกษ. (2565). *การพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อิทธิพล บุตรดีศักดิ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อรอุมา ไผยวงศ์. (2564) *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.บทความในวารสาร

กุลนิชา โพชนงค์เดช, สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธนบุรี. วารสารปัญญา ภิธาน, 8(2), 43-55.

จิราภรณ์ ลอยขจร, และ สมกุล ถาวร. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะเยอง เขต2.* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.วารสารสิรินธร ภิทรศน์ 23(2), 173-179.

ณัฐวุฒิ ทองดอนน้อย, วาโร เฟิงสวัสดิ์ และ ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์. (2567). *การศึกษาองค์ประกอบ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสุภาพะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.* วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 21(2), 143-156.

ธนากร ชมภูเครือ, ทศนะ ศรีปัดตา. (2567). *สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*วารสาร สมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. หน้า 382.

ธาริกา สุวรรณศรี และนิดา เปี่ยมพีชนะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม.* วารสาร มหาวิทยาลัยมหาสารคามวารสารวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด, 10(1), 742 - 755.

ประยงค์ แก่นลาและอภิสิทธิ์ บุญยา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ. หลักสูตรศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, วิทยาลัยนครราชสีมา.*วารสารวิชาการต้นบุญ, 5(3), 622.

เรวัต ทองดี , จิตติมา วรรณศรี. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พิจิตร เขต2.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร. Educational Administration and Innovation Journal, 4(1), 45.

ลิขิต ศรีจันทร์, พนมพร จันทปัญญา. (2566). *การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 17(1), 60.

- รัชชิระ วรรณปะโพธิ์, ปองภพ ภูจอมจิตร. (2567). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด*. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 6(1), 244.
- สุกัญญา รอดระกำ, (2561). *บทบาทผู้บริหารยุคไทยแลนด์ 40 : การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018*.
- อนุสรณ์ สุทธหลวง, อำนาจ บุญประเสริฐ และ พงนิย มั่งคั่ง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต2*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร, 19(86), 106.
- อภิสรรา ศรีบุศยกุล เพลินพิศ ธรรมรัตน์ และภิญโญ ทองเหลา. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(42), 265-275.

4.ภาษาอังกฤษ

- Ash, R. C., & Persall, J.M.(2000). *The principal as chief learning officer: Developing the leadership for high-performing schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together: Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15(1) : 103–21
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bennis, W., & Thomas, R. J. (2002). *Geeks and geezers: How era, values, and defining moments shape leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Sisk, D. A. (2001). *Creative leadership of middle-level, senior-level, and executive-level administrators (CEOs) in the United States*. [Abstract].
- Duke. (1987). *School Leadership and Instructional Improvement*. New York : Random House Educator. Thesis Master of Arts (MA), in Art Education (Fine Arts), Ohio University.
- Claxton, G., & Lucas, B. (2004). *Be creative: Essential steps to revitalize your work and life*. London: BBC Books.

- Dubrin, A.J., & Andrew. (2010). *Leadership research findings, practice, and skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- Daft. (1999). *Management*. New York: Thomson
- Harris, A. (2009). *Creative Leadership*. *Journal of Management in Education*, 23 (1) : 9
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Olsson, L. (2012). *Leadership and Creativity in Research Investigations of Leadership and Leader-Member Exchange*. Department of Psychology: University of Guelph
- Owens, R. G. (2001). *Organizational behavior in education: Instructional leadership and school reform* (7th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Paul E. Mott, The characteristics of effective organization. (New York: Harper and Row, 1972), 28-35
- Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw - Hill.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively*.
- Razik, T.A. & Swanson, A. D., (2001). *Fundamental concepts of educational leadership*. (2nd ed.), New Jersey : Merrill Prentice-Hall.
- Sternberg, R. J. (2006). *Creative leadership and decision-making in school administrators*. [Abstract].
- Wright, P. M., & Noe, R. A. (1996). *Management of organizations*. Chicago, IL: Irwin.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ดร.สุพรรณ เกระแก้ว

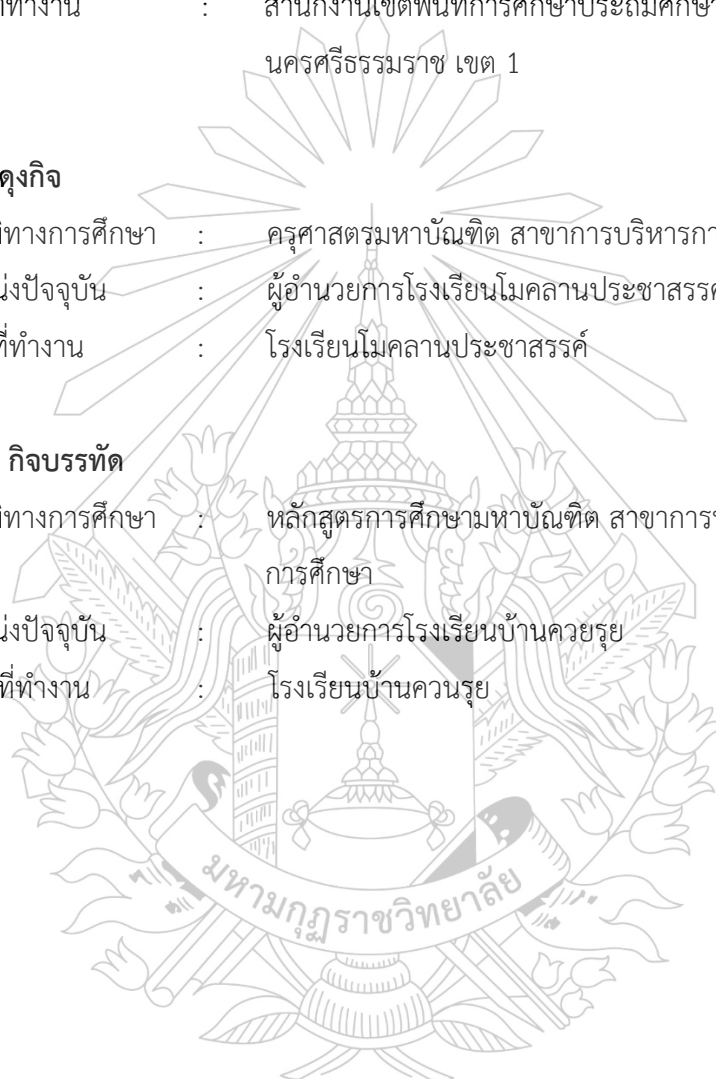
คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน : ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครศรีธรรมราช เขต 1

2. นายรัฐกร ผดุงกิจ

คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนโมคลานประชาสรรค์
 สถานที่ทำงาน : โรงเรียนโมคลานประชาสรรค์

3. นายสิวกรณ์ กิจบรรทัด

คุณวุฒิทางการศึกษา : หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
 การศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนรุ่ม
 สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านควนรุ่ม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๗๔๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ดร.สุบรรณ เกระแก้ว

ด้วย นางสาวปราณี จิตตพงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต ๓ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร
(พระครูบรรณวัฒน์ ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘



โรงเรียนโมคลานประชาสรรค์

วันที่ ๑๓๒๐

วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เวลา ๐๘:๒๘:๓๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

๑๒ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพู อำเภอพระพรหม

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๕-๔ www.sscmbu.ac.th

ที่ ยว ๗๔๒๖(๒)/ว ๐๑๐๔

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นายวิรุณ ผดุงกิจ

ด้วย นางสาวปารมี จิตตพงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการ
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การนำเสนอเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต ๓ (CREATIVE LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE
NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)” โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้ขอเจริญพรและขอใช้ชื่อของเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อทำการวิจัยที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หากมีข้อสงสัยประการใดสามารถติดต่อมาทราบ

จึงขอเรียนขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้เกี่ยวข้องและขอเรียนขอขอบคุณ มา ณ

โอกาสนี้

เรียนผู้อำนวยการโรงเรียน
เพื่อโปรดพิจารณา

ศุภรดา

นางสาวศุภรดา โตจิ

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

บัณฑิตศึกษา



ทรง

ขอเจริญพร

มหาวิทยาลัย

นายวิรุณ ผดุงกิจ

ผู้อำนวยการโรงเรียน

โรงเรียนโมคลานประชาสรรค์

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

ผู้อำนวยการโรงเรียน

มหาวิทยาลัย

โรงเรียนบ้านควนบุษ
เลขที่รับ ๙๙๙/๒๕๖๓
วันที่ ๑๕ / ๑๑ / ๖๕
เวลา



ที่ อ.3 สกสว(๒)/3 ๐๕๐๙

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นนักเชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายสิวกรณ์ กิจบรรพัต

ด้วย นางสาวประวีร์ จิตตพงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตศรีวิกรม์ ทำงา่งดำเนินการ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อมู้่งบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีวิกรม์วงา่งเขต ๓ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)” โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอื้อง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงขอพรให้ท่านเป็นพรคนที่มีตรวจสอบความตรงเผงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือศึกษารวบรวม ทั้งเพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาไว้

โครงการประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ประจำปี ๒๕๖๓

เลขน ผอ.โรงเรียนบ้านคางนุข

ด้วย MO. วิทยาลัยอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีฯ

ឆ្នាំ: ២០២៣.០១.២០

ชื่อโปรด ทิว

บัณฑิตศึกษา

Inj. o-met-0-olmci

2007
 2008
 2009
 2010
 2011
 2012
 2013
 2014
 2015
 2016
 2017
 2018
 2019
 2020
 2021
 2022
 2023
 2024
 2025
 2026
 2027
 2028
 2029
 2030
 2031
 2032
 2033
 2034
 2035
 2036
 2037
 2038
 2039
 2040
 2041
 2042
 2043
 2044
 2045
 2046
 2047
 2048
 2049
 2050
 2051
 2052
 2053
 2054
 2055
 2056
 2057
 2058
 2059
 2060
 2061
 2062
 2063
 2064
 2065
 2066
 2067
 2068
 2069
 2070
 2071
 2072
 2073
 2074
 2075
 2076
 2077
 2078
 2079
 2080
 2081
 2082
 2083
 2084
 2085
 2086
 2087
 2088
 2089
 2090
 2091
 2092
 2093
 2094
 2095
 2096
 2097
 2098
 2099
 2100
 2101
 2102
 2103
 2104
 2105
 2106
 2107
 2108
 2109
 2110
 2111
 2112
 2113
 2114
 2115
 2116
 2117
 2118
 2119
 2120
 2121
 2122
 2123
 2124
 2125
 2126
 2127
 2128
 2129
 2130
 2131
 2132
 2133
 2134
 2135
 2136
 2137
 2138
 2139
 2140
 2141
 2142
 2143
 2144
 2145
 2146
 2147
 2148
 2149
 2150
 2151
 2152
 2153
 2154
 2155
 2156
 2157
 2158
 2159
 2160
 2161
 2162
 2163
 2164
 2165
 2166
 2167
 2168
 2169
 2170
 2171
 2172
 2173
 2174
 2175
 2176
 2177
 2178
 2179
 2180
 2181
 2182
 2183
 2184
 2185
 2186
 2187
 2188
 2189
 2190
 2191
 2192
 2193
 2194
 2195
 2196
 2197
 2198
 2199
 2200
 2201
 2202
 2203
 2204
 2205
 2206
 2207
 2208
 2209
 2210
 2211
 2212
 2213
 2214
 2215
 2216
 2217
 2218
 2219
 2220
 2221
 2222
 2223
 2224
 2225
 2226
 2227
 2228
 2229
 2230
 2231
 2232
 2233
 2234
 2235
 2236
 2237
 2238
 2239
 2240
 2241
 2242
 2243
 2244
 2245
 2246
 2247
 2248
 2249
 2250
 2251
 2252
 2253
 2254
 2255
 2256
 2257
 2258
 2259
 2260
 2261
 2262
 2263
 2264
 2265
 2266
 2267
 2268
 2269
 2270
 2271
 2272
 2273
 2274
 2275
 2276
 2277
 2278
 2279
 2280
 2281
 2282
 2283
 2284
 2285
 2286
 2287
 2288
 2289
 2290
 2291
 2292
 2293
 2294
 2295
 2296
 2297
 2298
 2299
 2300
 2301
 2302
 2303
 2304
 2305
 2306
 2307
 2308
 2309
 2310
 2311
 2312
 2313
 2314
 2315
 2316
 2317
 2318
 2319
 2320
 2321
 2322
 2323
 2324
 2325
 2326
 2327
 2328
 2329
 2330
 2331
 2332
 2333
 2334
 2335
 2336
 2337
 2338
 2339
 2340
 2341
 2342
 2343
 2344
 2345
 2346
 2347
 2348
 2349
 2350
 2351
 2352
 2353
 2354
 2355
 2356
 2357
 2358
 2359
 2360
 2361
 2362
 2363
 2364
 2365
 2366
 2367
 2368
 2369
 2370
 2371
 2372
 2373
 2374
 2375
 2376
 2377
 2378
 2379
 2380
 2381
 2382
 2383
 2384
 2385
 2386
 2387
 2388
 2389
 2390
 2391
 2392
 2393
 2394
 2395
 2396
 2397
 2398
 2399
 2400
 2401
 2402
 2403
 2404
 2405
 2406
 2407
 2408
 2409
 2410
 2411
 2412
 2413
 2414
 2415
 2416
 2417
 2418
 2419
 2420
 2421
 2422
 2423
 2424
 2425
 2426
 2427
 2428
 2429
 2430
 2431
 2432
 2433
 2434
 2435
 2436
 2437
 2438
 2439
 2440
 2441
 2442
 2443
 2444
 2445
 2446
 2447
 2448
 2449
 2450
 2451
 2452
 2453
 2454
 2455
 2456
 2457
 2458
 2459
 2460
 2461



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

โรงเรียนวัดนาหมอบุญ
เลขที่รับ ๓๐/๒๕๖๙
วันที่ 12 มี.ค. 2569
เวลา

ที่ ยว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๒

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนาหมอบุญ

ด้วย นางสาวปราณี จัดตุงศ์ นักศึกษาปริญญาโท-หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๓ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็น อาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย (สำหรับ Try-out) และนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทาง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ ด้วยดีจากท่าน จึงขออภัยมาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
นส. ปณิธิ ภัททพงศ์ นักศึกษามหาบัณฑิต
ขอสงวนลิขสิทธิ์ในเอกสารนี้
ลิขสิทธิ์สงวนไว้ได้ไปใช้ในงานวิจัย
ว่าเป็นเอกสาร
96 มกราคม ๒๕๖๙

ขอเจริญพร
(พระครูบรรชิตวัฒน์ คร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกศึกษา
โทร. ๐-๗๕๕๐-๕๑๒๘

AR-code ๙
๑๖๔๖๖๖๖
๑๖๔๖๖๖๖
๑๖๔๖๖๖๖
๑๖๔๖๖๖๖

โรงเรียนทัศนาวลัย	
เลขที่รับ 22	รหัสเพิ่ม 318
วันที่ 13	ม.ค. 2569
เวลา 10.00 น.	



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๓๕๘๐-๙๒๒๘-๙ www.sicmbuachth

ที่ อว ๗๔๑๖(๒)/ว ๐๑๐๒

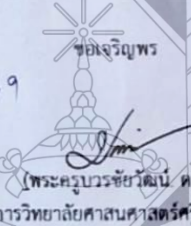
๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนทัศนาวลัย

ด้วย นางสาวปารมี จิตตพงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีธรรมราชเขต ๓ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ดร.บุญสูง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออပ်ไมโทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วย



ขอเจริญพร
(พระครูบรรชิตวัฒน์ ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๓๕๘๐-๙๒๒๘

☒ ทราบ	☐ แจ้ง	☒ มอบ	☐ ประชาสัมพันธ์
☐ ฝ่ายวิชาการ			
☐ ฝ่ายงบประมาณ			
☒ ฝ่ายบุคคล ดร.จางมี			
☐ ฝ่ายบริหารทั่วไป			
อื่นๆ			
ลงชื่อ..... ผู้อำนวยการโรงเรียนทัศนาวลัย			

โรงเรียนวัดวังซ้อง

เลขที่รับ..... 1861

วันที่..... 12/01/19

เวลา..... 10.00 น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
เขต ๖ ตำบลเกาะ อำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ๖๑๐๐๐
โทร. ๐-๔๕๘๐-๔๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๖๖(๒)/ว ๐๑๐๒

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังซ้อง

ด้วย นางสาวพรณี จิตตพงศ์ นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีธรรมมาโคกราช สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัยศรีธรรมมาโคกราชเขต ๓ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเลี้ยง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลความร่วมมือในทางต้นข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออภัยในความไม่สะดวก ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

รณ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดวังซ้อง

เพื่อ ☒ ทราบ ☐ ดำเนินการ ☒ ลงนาม

☐ กลุ่มบริหารวิชาการ

☒ กลุ่มบริหารงานบุคคล

☐ กลุ่มบริหารงบประมาณ

☐ กลุ่มบริหารทั่วไป

☐ อื่นๆ

ลงชื่อ.....

12/01/19

บันทึกศึกษา

โทร. ๐-๔๕๘๐-๔๑๒๘

มหาวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
เขต ๖ ตำบลเกาะ อำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ๖๑๐๐๐
โทร. ๐-๔๕๘๐-๔๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ขอเจริญพร

มหาวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
เขต ๖ ตำบลเกาะ อำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ๖๑๐๐๐
โทร. ๐-๔๕๘๐-๔๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๔/๑/๑๙

โรงเรียนวัดวังข้อง
เลขที่รับ 1845
วันที่ 11 ก.พ. 2569
เวลา 09.05 น.



ที่ ศธ ๐๔๐๗๑/๕๖๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต ๓ ถนนบ่อลือ-เชียรใหญ่
ตำบลท้องลำเจียก อำเภอเชียรใหญ่ นศ ๘๐๑๔๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน

ด้วย นางสาวปรามิ จิตตพงศ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๓)" โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ จึงขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัด ตอบแบบสอบถาม ตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ เพื่อข้อมูล ที่ได้ไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

- เพื่อ ☒ ทราบ
- ☐ กลุ่มบริหารวิชาการ
- ☐ กลุ่มบริหารงานบุคคล
- ☐ กลุ่มบริหารงบประมาณ
- ☐ กลุ่มบริหารทั่วไป
- ☐ อื่นๆ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางทิพรรัตน์ ศรีสุภา)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓



แบบสอบถาม

กลุ่มอำนวยการ

โทร. ๐-๗๕๓๖-๒๗๐๓ - ๖ ต่อ ๑๑๑

โทรสาร ๐-๗๕๓๗ - ๓๒๐๓๔

มหาวิทยาลัย

"เรือกมดี วิถีคุณธรรม"





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 3 โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 35 ข้อ ดังนี้
ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3) การแก้ปัญหาในสถานศึกษา 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 5) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 33 ข้อ ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ในการตอบแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามตามคำถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพจริง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการสมบูรณ์ น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้นำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อท่านและสถานศึกษาของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาความลับของข้อมูลไว้และนำไปใช้ประโยชน์ตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น

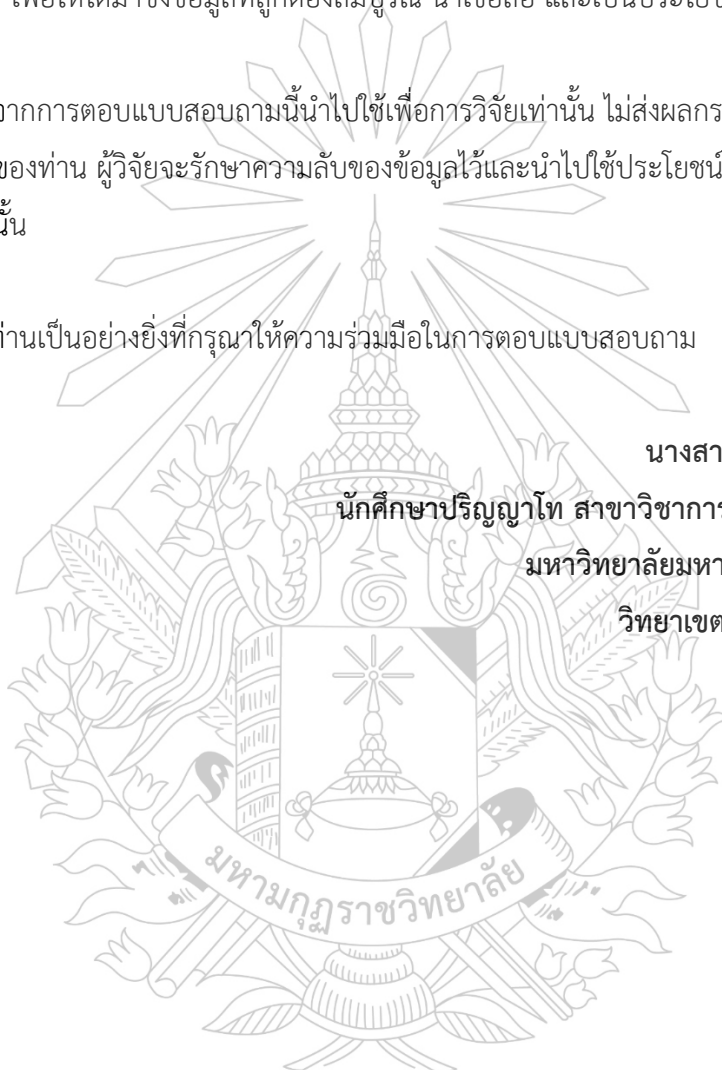
ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวปราณี จิตตุงศ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
☐ 6 - 10 ปี
☐ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
☐ 6 - 10 ปี
☐ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

5. สถานศึกษาในอำเภอ

- | | |
|---|---|
| ☐ อำเภอเชียรใหญ่ | ☐ อำเภอชะอวด |
| ☐ อำเภอปากพนัง | ☐ อำเภอร่อนพิบูลย์ |
| ☐ อำเภอหัวไทร | ☐ อำเภอจุฬาภรณ์ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถามต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 35 ข้อ ดังนี้

โปรดพิจารณาข้อความอย่างละเอียด แล้วเลือกตอบให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม ตอนที่ 2

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์						
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจน		✓			

คำอธิบาย : จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 4 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านการมีวิสัยทัศน์ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมา

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด ในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพ และประสบการณ์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรอบด้าน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีความยืดหยุ่น						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการปรับตัว ปรับความคิดปรับแผนงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความ คิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการดำเนินงานด้วยวิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเป็นอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรภายใต้ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ					
6	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ยืดหยุ่นในการทำงานในสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่นและมีส่วนร่วม					
การมีความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ แตกต่างไปจากเดิม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำจินตนาการมาพัฒนาเป็นผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานด้วยวิธีการใหม่ๆ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่เสมอ					
การทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารให้ทุกคนทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาสัมฤทธิ์ผล					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้สึกและขวัญกำลังใจของทีมงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานให้ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขอันก่อให้เกิดความผูกพัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในทีมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ทีมงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		ความเป็นปัจเจกบุคคล				
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟัง เรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การเสริมแรงและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล					
5	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาตนเองตามศักยภาพ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

มา ณ โอกาสนี้

นางสาวปราณี จิตตพงศ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) พัฒนาผู้เรียนให้มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3) การแก้ปัญหาใน
สถานศึกษา 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 5) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมด 33 ข้อ ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม ตอนที่ 3

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น						
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง		✓			

1) คำอธิบาย : จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 4 หมายความว่า ผู้บริหาร มีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสามารถในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ดี					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสามารถด้านวิชาการของนักเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้แรงเสริมนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันในกิจกรรมต่างๆอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ของนักเรียนจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนสูงขึ้น					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้ผลการเรียนเฉลี่ย โดยรวมของนักเรียนสูงขึ้น					
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารในทุกด้านร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน จัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายที่เหมาะสมสามารถยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน					
การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันกับครูและบุคลากรในการช่วยแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
ความพึงพอใจในการทำงานครู						
1	ครูมีความพึงพอใจในการทำงานในสถานศึกษา					
2	ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
3	ครูได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของตน					
4	ครูมีความสุขกับบรรยากาศการปฏิบัติงานในหน้าที่					
5	ครูสามารถทำงานได้ดีและมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
7	ครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ					
8	ครูมีความพึงพอใจในนโยบายและแผนงานต่างๆของสถานศึกษา					
9	ครูมีความพึงพอใจที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู					
การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนให้ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีเจตคติและทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการฝึกระเบียบวินัย					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตย					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการทำงาน					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนให้มี มีจิตใจเข้มแข็งอดทนอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติเชิงบวก รู้จักพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับ ของชุมชนและสังคมรอบข้าง					





จากการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

IOC : (Index of Congruency)

จากผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3			
1.	เพศ ☐ 1.ชาย ☐ 2.หญิง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.	สถานศึกษาในอำเภอ ☐ อำเภอเชียรใหญ่ ☐ อำเภอชะอวด ☐ อำเภอปากพนัง ☐ อำเภอร่อนพิบูลย์ ☐ อำเภอหัวไทร ☐ อำเภोजุฬาภรณ์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
	การมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิด ในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศักยภาพ และประสบการณ์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
	การมีความยืดหยุ่น						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการปรับตัว ปรับความคิดปรับแผนงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการดำเนินงานด้วยวิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรภายใต้ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ยืดหยุ่นในการทำงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่นและมีส่วนร่วม	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
	การมีความคิดสร้างสรรค์						

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ แตกต่างไปจากเดิม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำจินตนาการมาพัฒนาเป็นผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานด้วยวิธีการใหม่ๆ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
การทำงานเป็นทีม							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการบริหารให้ทุกคนทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาสัมฤทธิ์ผล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้สึกละและขวัญกำลังใจของทีมงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานให้ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขอันก่อให้เกิดความผูกพัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในทีมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ทีมงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ความเป็นปัจเจกบุคคล							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การเสริมแรงและกำลังใจแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
5	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาตนเองตามศักยภาพ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
พัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสามารถในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้ดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมความสามารถด้านวิชาการของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้แรงเสริมนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันในกิจกรรมต่างๆอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ของ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
	นักเรียนจากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของโรงเรียนสูงขึ้น						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกระบวนการบริหารที่ส่งผลให้ผลการเรียนเฉลี่ย โดยรวมของนักเรียนสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนเพื่อพัฒนาโครงสร้างการบริหารในทุกด้านร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน จัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากร อยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายที่เหมาะสมสามารถยืดหยุ่นได้ตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันกับครูและบุคลากรในการช่วยแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการแก้ปัญหาได้ จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ความพึงพอใจในการทำงานครู							
1	ครูมีความพึงพอใจในการทำงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ครูได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของตน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ครูมีความสุขกับบรรยากาศการปฏิบัติงานในหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ครูสามารถทำงานได้ดีและมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7	ครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
8	ครูมีความพึงพอใจในนโยบายและแผนงานต่างๆของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9	ครูมีความพึงพอใจที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนให้ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีเจตคติและทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการฝึกระเบียบวินัย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาปลูกฝังให้นักเรียนมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					
		1	2	3	รวม	ค่า IOC	การแปลผล
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีจิตใจเข้มแข็งอดทนอดกลั้นและสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก รู้จักพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี จนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมรอบข้าง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง





สรุปผลการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 3

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		
Alpha	Items	N of Items
.948	.948	68

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นางสาวปราณี จัดตุงพงศ์

วัน เดือน ปี เกิด 21 กรกฎาคม 2525

สถานที่เกิด นครศรีธรรมราช

ประวัติการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสัตวศาสตร์

ที่อยู่ปัจจุบัน 101/4 ม.3 ต.นาหมอบุญ อ.จุฬาภรณ์ จ.นครศรีธรรมราช 80130

ผลงานตีพิมพ์ ปราณี จัดตุงพงศ์ (2569).ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราชเขต 3.วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี,9(3)

รางวัลที่ได้รับ -



