



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2



ปริญา ปรีชา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

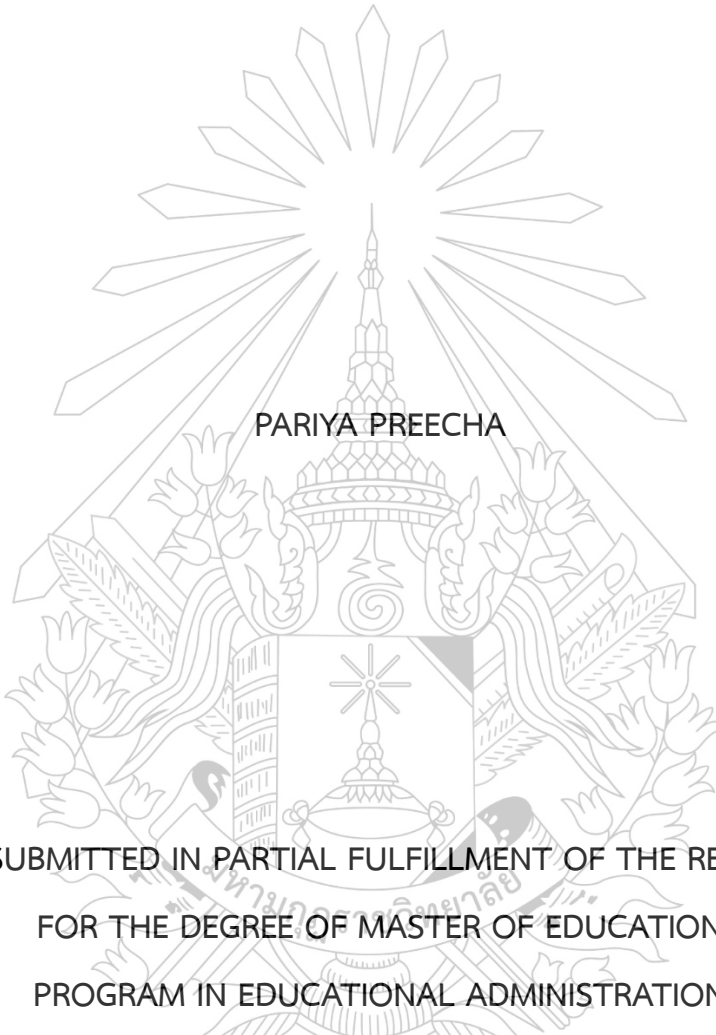
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE
EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN SCHOOLS UNDER NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a tiered umbrella (parasol) in the middle, and a lotus flower at the base. The shield is flanked by two elephants and a lion. Above the shield is a large, ornate stupa. The entire emblem is surrounded by a circular border containing Thai text.

PARIYA PREECHA

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	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ปริญา ปรีชา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุณจะนำ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ดร.สุภาพ เต็มรัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุณจะนำ)

กรรมการ

(พระครูวุฒิชัยการโกศล , ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทพมาศ เสวตวรโชติ)

กรรมการ

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
ชื่อนักศึกษา	ปริญา ปรีชา
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุนจะนำ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001
4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม

และด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนุวยการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 85.6 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.521 + 0.453(X_5) + 0.231(X_4) + 0.205(X_3)$$

สมการพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.485 (X_5) + 0.244 (X_4) + 0.226 (X_3)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา



ABSTRACT

Thesis Topic	CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Pariya Preecha
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Santi Aunjanam

The objectives of this Thesis were 1) To study the level of creative leadership of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. 2) To examine school environment management within the same jurisdiction. 3) To investigate the relationship between the creative leadership of school administrators and school environment management. 4) To identify the predictive variables of creative leadership affecting school environment management under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 The research sample consisted of 327 teachers under the aforementioned office during the 2025 academic year. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.981. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall level of creative leadership among school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level
2. The overall level of school environment management within the jurisdiction was also found to be at a high level.
3. Correlation Analysis: There was a statistically significant positive relationship between the creative leadership of school administrators and school environment management at the .001 level.

The best predictors were Individualized Consideration, Flexibility, and Teamwork. These variables collectively predicted personnel administration in

schools at 85.6 percent ($R^2 = .856$) The predictive equation in raw score form is as follows:

$$\hat{Y} = 0.521 + 0.453(X_5) + 0.231(X_4) + 0.205(X_3)$$

The predictive equation in standardized score form is as follows:

$$\hat{Z} = 0.485(X_5) + 0.244(X_4) + 0.226(X_3)$$

Keywords: Leadership, Creative Leadership, School Environment Management



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เนื่องจากบุคลากรหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆทุกขั้นตอน ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้ง คณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการ วิจัยได้อย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบนมัสการขอขอบคุณท่านอธิการบดี และคณบดีที่ได้อำนวยความสะดวกในการ ศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอขอบคุณที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหา ในเล่มวิทยานิพนธ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ อุณจะนำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจ ให้ผู้วิจัยตลอดมา และที่สำคัญขอขอบพระคุณ นางสุภาพร จะรา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหาดสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ดร.สันต์ดิ เกระะแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดร.วรวรรณ พรมาภิวัฒน์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือ และแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำ วิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจน เพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษา คุณค่า และคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นการบูชาคุณความดี แต่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาครั้งนี้ สำเร็จ อย่างสมบูรณ์

ปริญา ปรีชา

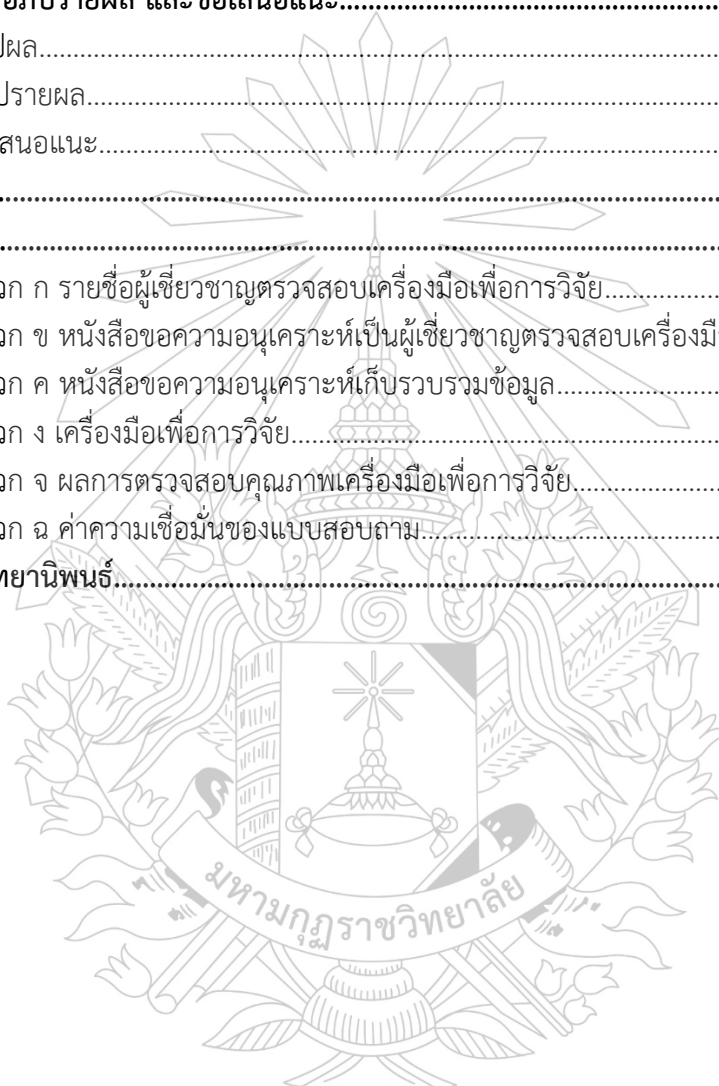
สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 คำถามการวิจัย.....	3
1.4 สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
1.6 ขอบเขตของงานวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	17
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา.....	39
2.4 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา.....	59
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	77
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	104
5.1 สรุปผล.....	104
5.2 อภิปรายผล.....	106
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	111
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	122
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	128
ภาคผนวก ง เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	132
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	138
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	148
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	150



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	25
2.2	ตารางแสดงตัวแปรนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นข้อคำถาม.....	36
2.3	ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา.....	47
2.4	ตารางความหมายของนิยามศัพท์สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา.....	55
3.1	ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	78
4.1	ตารางจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน.....	87
4.2	ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	88
4.3	ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	89
4.4	ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ.....	90
4.5	ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ.....	91
4.6	ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายข้อ.....	92
4.7	ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	94
4.9	ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อ.....	95
4.10	ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านกายภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	96
4.11	ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	97
4.12	ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ.....	98
4.13	ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	99
4.14	ตารางผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ(Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	100
4.15	ตารางผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	ตารางผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.....	103



สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
1.3	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
2.1	โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	26
2.2	โมเดลแสดงองค์ประกอบการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา.....	48



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว (Digital Disruption) เป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สังคมดิจิทัลส่งผลกระทบต่อการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีแนวโน้มที่การจัดการศึกษาจะเปลี่ยนไปโดยการเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอกรวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ดังนั้นการจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการวางแผน และการสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของทรัพยากรมนุษย์ที่จะศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือต้องปรับหลักสูตรและวิธีการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น มีความหลากหลายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลในปัจจุบันและอนาคต

ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่สำคัญต่อความสำเร็จในทุกระดับของสังคมเพราะผู้นำเป็นผู้ริเริ่มการกระทำและการแสดงบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจขององค์กร โดยลักษณะภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้ศิลปะแห่งกระบวนการอิทธิพลการชักนำคนในการให้มาทำกิจกรรมในสถานการณ์จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดซึ่งคุณภาพของการจัดการศึกษามีผลเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคคลในองค์กร ทั้งนี้การจัดการศึกษาในอนาคตควรดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ศตวรรษที่ 21 โดยเน้นให้ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการนำพาองค์กรให้รอดพ้นและได้รับชัยชนะภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสามารถตอบสนองความต้องการต่อสังคม ผู้บริหารในองค์กรจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความเอาใจใส่ในงานของตน และมีความสุขในการหากระบวนการหรือวิธีการในการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถแก้ปัญหาและสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์จนนำไปสู่การพัฒนางานให้ก้าวหน้า ค้นหาแนวคิดและนวัตกรรมการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถทางเชาว์ ปัญญา บุคลิกภาพและความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน

“ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการบริหารงานยุคปัจจุบันและอนาคตของทุกองค์กร ได้กำหนดไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้มีเชาวน์ปัญญาสูง มีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคม มีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างสภาพแวดล้อมเชื่อมต่อกัน คิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิดการมีเชาวน์ปัญญาจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนที่เปิดเผยตรงไปตรงมา

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษาและบริหารงานในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพ ลักษณะดีทั้งภายนอกและภายใน มีอุปนิสัยดี มีความประพฤติในเชิงบวกสามารถเข้าใจผู้อื่นได้ เป็นลักษณะของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นนักวิเคราะห์ คิดวางแผนที่ดี สามารถแก้ปัญหา ตัดสินอย่างชาญฉลาด ผู้นำจะสามารถนำความเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิรูปครู ผู้เรียน หรือแหล่งเรียนรู้ได้ซึ่งองค์กรหรือสถานศึกษาจะกลายเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เรียกว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับสภาพห้องเรียน อาคารเรียนที่เก่า ขาดวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายในการที่จะช่วยพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างมีศักยภาพ ทำให้ส่งพัฒนาการของนักเรียนที่ต้องมีทักษะสำหรับการทำงานและการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 สภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการครูผู้สอนส่วนมากเป็นผลผลิตมาจากหลักสูตรที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 20 ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ใช้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ หลักสูตรสถานศึกษาบางแห่งไม่มีความสอดคล้องในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 แต่ในขณะที่นักเรียนยุคปัจจุบันต้องมีทักษะสำหรับการทำงานและการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาก้าวไม่ทันความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการที่ดี ต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจของบุคลากร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทุกคนในสถานศึกษาหรือองค์กร ยึดแน่นแจ่มใสเป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียวกัน ฯลฯ ผู้บริหารจึง

มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะสำหรับการทำงานและการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.3 คำถามวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 หรือไม่

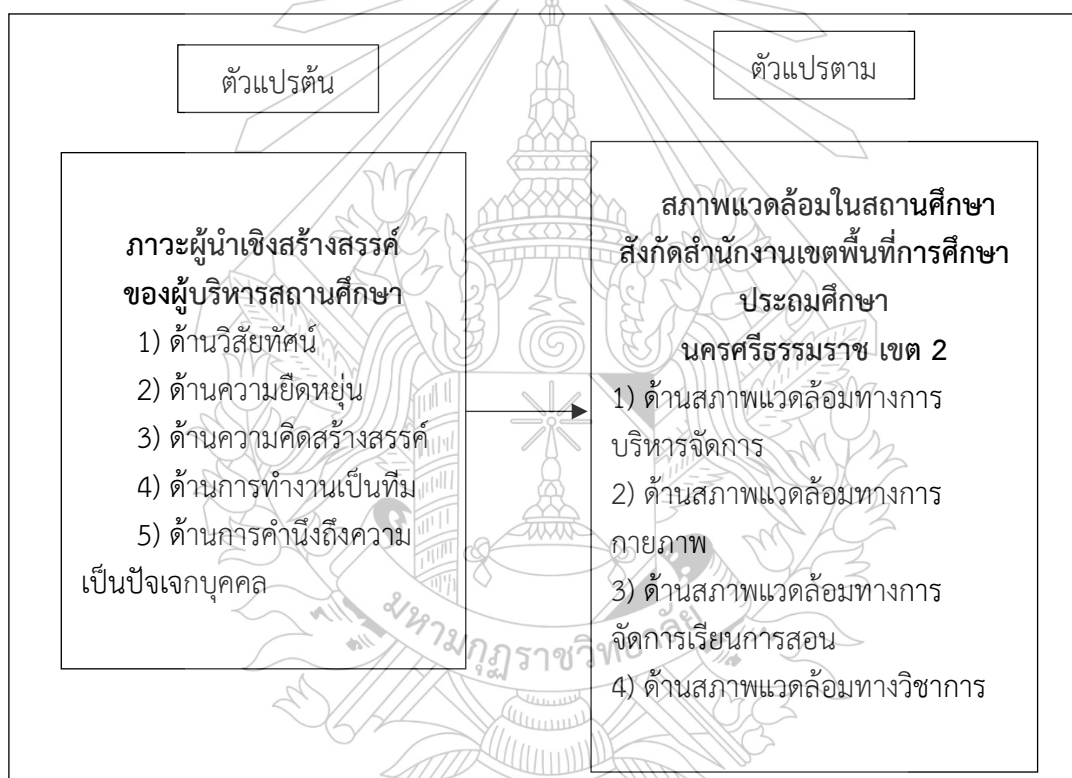
1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์เป็นไปในบวก

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ดังแผนภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน

1. ด้านสภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
3. ด้านสภาพแวดล้อมทางการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 2,104 คน (แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 327 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610.)

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำที่เป็นที่พึงเคารพและคล้อยตามให้ปฏิบัติตามด้วยความคิดสร้างสรรค์ ความแปลกใหม่ในการทำงานตลอดเวลา ปฏิบัติให้ถูกต้องตามการใฝ่เรียนรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่สอดแทรกวัตถุประสงค์ความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำใคร คิดด้วยความถูกต้องและชัดเจนตลอดจนสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม

วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพรวมหรือแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต ซึ่งมักใช้ในการวางแผนหรือการตั้งเป้าหมาย ทั้งในระดับบุคคล องค์กร หรือสังคม วิสัยทัศน์ช่วยกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยมักจะมีลักษณะเฉพาะ เช่น ชัดเจน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและเป็นไปได้จริงในบริบทที่กำหนด

ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหารวมถึงการเปิดรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่เคร่งเครียดหรือจับผิดผู้อื่น มองว่าความแตกต่างเป็นเรื่องธรรมชาติ และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ได้

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่เหมือนใคร เกี่ยวข้องกับการมองโลกในมุมมองใหม่ การเชื่อมโยงความคิดที่ดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกัน และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยทั่วไปแล้ว ความคิดสร้างสรรค์สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายด้าน เช่น ศิลปะ วิทยาศาสตร์ ธุรกิจ และการออกแบบมีหลายวิธีในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น การตั้งคำถามที่ท้าทาย การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร การทำกิจกรรมที่กระตุ้นสมอง หรือแม้กระทั่งการพักผ่อนเพื่อให้จิตใจได้ผ่อนคลาย สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เราเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าและน่าสนใจ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม โดยการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย การสนับสนุนซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจและมีความสุขในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานร่วมกัน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในบริบทต่าง ๆ เช่น การศึกษา การทำงาน หรือการพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นที่การดูแลและสนับสนุนความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน เพื่อให้พวกเขาสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในทางที่เหมาะสมกับตนเอง การให้โอกาสในการเรียนรู้ การมอบหมายงานที่เหมาะสมและการเข้าใจความต้องการที่แตกต่างกัน จะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น

สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวของผู้เรียนในสถานศึกษาทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม สิ่งแวดล้อมที่เกิดจากมนุษย์สร้างขึ้นและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติส่งผลต่อสมาชิกในสถานศึกษาในทิศทางตรงและทางอ้อม สภาพแวดล้อมที่ดี เป็นมิตรจะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการเรียนรู้

สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึง บรรยากาศและปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร บุคลากร ระบบงาน

และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน การบริหารจัดการที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผล สภาพแวดล้อมที่ดีควรเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผน ควบคุม และประเมินผล เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีระบบและยั่งยืน

สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพของสิ่งต่าง ๆ ที่สามารถมองเห็นและสัมผัสได้ ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน เช่น อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องสมุด สนามกีฬา โต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง อากาศ และความสะอาด ภายในบริเวณโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีควรเอื้อต่อการเรียนรู้ มีความปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบและมีบรรยากาศที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจและมีสมาธิในการเรียน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของครูและนักเรียน ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังรวมถึงการใช้สื่อ เทคโนโลยี และทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและพัฒนาศักยภาพได้ บรรยากาศในชั้นเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ แลกเปลี่ยนกันและกัน และรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ สภาพแวดล้อมทางสังคม ภายในโรงเรียนควรส่งเสริมความร่วมมือ ความมีวินัย และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิต

สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ หมายถึง การสนับสนุนทางวิชาการ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความรู้และคุณธรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การส่งเสริมการอ่าน การค้นคว้า การคิดวิเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าแสดงออก ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ทั้งยังช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีความสะอาด ปลอดภัยสวยงาม และเหมาะสมต่อการเรียนรู้

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 สามารถใช้ข้อมูลวิจัยเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวิธีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

2.3.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

2.3.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศไทย

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในองค์กรการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจากภาครัฐและเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ย่อมต้องเกิดจากการมีผู้นำ ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการนำเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จอย่างยิ่งในการทำงาน การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ดาฟท์ (Daft, 2002, p.5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งร่วมกัน

ดูบริน (Dubrin 2013, p.14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การการตื่นตัว มุ่งทำงานตามจุดมุ่งหมายจนกระทั่งบรรลุผล

นิจสิรี ประแก้ว (2565, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง พยายามใช้อิทธิพลหรือความสามารถชักจูงหรือโน้มน้าวให้คนร่วมกันทำงานภายในองค์กรได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จรัญ ภาษาวัต (2566, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถพฤติกรรมศิลปะหรือวิธีการของผู้นำที่แสดงถึงกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ที่ผู้บริหารใช้โน้มน้าวใจให้สมาชิกในกลุ่มหรือในองค์กร ปฏิบัติตามด้วยความยินดีความศรัทธา เชื่อมั่น เต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันที่ได้กำหนดไว้

ณัฐ ชูช่วยงาน (2566, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่อกลุ่มที่มีอิทธิพลที่จะชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นกระตือรือร้น เพื่อดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรทุกคนที่ต้องตระหนักและปรับตัว ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามที่ต้องการ

นันทริณ ยูโซะ (2566, หน้า 37) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมการแสดงออก ในลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีหลักการ มีกระบวนการในการโน้มน้าวให้กลุ่มบุคคลในองค์กรมีความ ยอมรับ เชื่อมั่น และไว้วางใจ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีอิทธิพลและอำนาจในการบริหารงาน อย่างเป็นธรรมและยินดีให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตาม เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุญพร โชจรูญเดช (2566, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ต้องใช้ความสามารถ ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามซึ่งมีองค์ประกอบหลายด้าน เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุความสำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

พงษ์ เมืองมุสิก (2566, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกที่บุคคลของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการ

เปลี่ยนแปลง ที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ในองค์กร

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะ พฤติกรรมที่แสดงออกเชิงสัมพันธ์ และเชิงจริยธรรมของผู้นำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม มีอิทธิพล ในการจูงใจ และโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กร

กัญญณัฐ เพชรรัตน์ (2567, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำทางและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่นบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารที่แข็งแกร่ง และความสามารถในการจูงใจและเพิ่มขีดความสามารถให้กับทีมตนเอง ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การจัดการข้อขัดแย้ง และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ยังเป็นผู้นำด้วยการเป็นตัวอย่างและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จตุพร ทองจิตร (2567, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเตรียมการสั่งการหรืออำนวยการดดยการใช้ศิลปะและการใช้อิทธิพลของผู้นำที่กระทำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ผู้นำต้องการโดยกระทำอย่างตั้งใจ มีความกระตือรือร้นซึ่งมีอิทธิพลต่างๆ ประกอบด้วยอำนาจจูงใจประสานงานโดยมุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญรวมทั้งการพัฒนาเพื่อสร้างมิตรภาพอันดีร่วมกันระหว่างสมาชิกในสถานศึกษา

ชนกชนม์ ชนะสงคราม (2567, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการ เพื่อกระตุ้นโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจของผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถชี้แนะบุคคลให้ปฏิบัติตามอย่างเต็มใจด้วยกำลังความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยการทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน การดูแลเอาใจผู้ตาม การให้คำแนะนำ ปรีกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ราซิกและ สแวนสัน (Razik & Swanson, 2001, p. 24) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำ คือ การคิดอุปมาวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเหมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

ไรท์ และ โน (Wright & Noe, 1996, p. 36) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กร ในระยะยาวงานของภาวะผู้นำ จึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กรใช้แนวแนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

ซูไฮรี มะลิเป็ง (2565, หน้า 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การเป็นคุณสมบัติหรือศักยภาพของผู้นำที่จะนำพาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยใช้ศักยภาพในการนำ จัดโครงสร้างระบบการทำงาน เอื้ออำนวย ส่งเสริมสนับสนุน สร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเพื่อการทำงานที่ดีกว่า และสามารถควบคุมการดำเนินงานในองค์การให้เป็นปกติเรียบร้อยได้

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 37) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นภาพแห่งความสำเร็จ และมุ่งพัฒนาการทำงานปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเพื่อความเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน

หทัย ชำนาญคำ (2565, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ สิ่งที่เป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะทำให้มองโลกในแง่ดี สามารถสร้างหรือค้นหาเส้นทางใหม่อย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้สามารถหาสิ่งที่ดี มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

อารปี ทองสินธุ์ (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นันสริน ยูโษะ (2566, หน้า 39) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร โดยจำเป็นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยใช้การชักชวนจูงใจให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตามความคิดเห็นและความต้องการด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจ ได้ใจของเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 18) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กร ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานในทุกกิจกรรม การดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพหรือเกิดความล้มเหลวส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิด ความอ่าน วิสัยทัศน์ และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของภาวะผู้นำ

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทুমเท ดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนมีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญกับองค์กรการทำงาน เป็นส่วนทำให้งานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้นำ องค์กรพัฒนาไปข้างหน้าต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะของผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีภาวะของการเป็นตัวอย่างที่ดีตามงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะพัฒนาไปในทิศทางที่ดีตามผู้บังคับบัญชา

2.1.3 ทฤษฎีของภาวะผู้นำ

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้บุคลิก และลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มิมีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of leadership) ของกรีก และโรมันโบราณมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยคุณสมบัติเฉพาะตัว มีบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วยผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียนฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่ The tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่างได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านั้นออกมา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมี

อิทธิพลซึ่งกันและกันนักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

1. Kurt Lewin's Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรือออตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเองและไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez - Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำกว่าการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2. Likert's Michigan Studie Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจการตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครอง ลูกให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้น และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทน

เป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ ร่วมกันมีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Blake and Mouton's managerial Grid Blake and Mouton, 1987, p. 19 กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 - 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้ จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบคือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบ ของผู้นำ มี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1 แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบผู้นำจะมุ่งเอาแต่งาน เป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานเท่าเห็น

3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3.3 แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบโดยเน้นขวัญความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบผู้บริหารให้ความสนใจ ทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิด

จากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้นอำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. McGregor's : Theory X and Theory Y Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลาและต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดีมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงานมีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพในตนเอง

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

1. แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style เรตติน เพิ่มมิติประสิทธิภาพเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์เรตตินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งประสิทธิภาพจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสมเรียกว่า มีประสิทธิภาพ

2. Theory Z Organization William Ouchi เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3. Life – Cycle Theories Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิตโดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎี เรตตินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วยปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมด้านงานปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคมหรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

4. เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

4.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ

4.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่าง ๆ ถึงปานกลาง

4.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

5. Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วนคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้อำนาจยอมรับ โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น อำนาจของผู้ ผู้นำที่ดีที่สุดคือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็น ความสำคัญของงาน ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดีและมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แสดงถึงการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทางคาดเดาสถานการณ์ในอนาคต รวมถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565, หน้า 28) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร

เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565, หน้า 11) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น ๆ อย่าง มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้ผู้ตามได้คิดริเริ่ม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งความสำเร็จ

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 37) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นภาพแห่งความสำเร็จ และมุ่งพัฒนาการทำงานปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมเพื่อความเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 19) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงความรู้ความสามารถวิสัยทัศน์ ในการนำพาให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้น และสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

อนุสรณ์ สุททหลวง (2565, หน้า 36) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เชื่อมมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ๆอยู่เสมอ

อารปี ทองศรีนุ่น (2565, หน้า 12) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิง จินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

บุญพร โชจรูญเดช (2566, หน้า 29) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ เป็นความสามารถในการนำและประสานงานผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น โดยการคิดต่างคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ความรู้หรือแนวคิดแนวทางใหม่ๆ ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาเพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ และสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อผลลัพธ์ที่จะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 28) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นธรรมชาติ มีจินตนาการ

แนวความคิดใหม่ๆ และสามารถกระตุ้นความคิดของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นให้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์โดยมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่นจากประสบการณ์และการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ

สนธยา สมลิคุณ (2566, หน้า 8) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาสและมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำที่เป็นที่พึงเคารพและคล้อยตามให้ปฏิบัติตาม ด้วยความคิดสร้างสรรค์ ความแปลกใหม่ในการทำงานตลอดเวลา ปฏิบัติให้ถูกต้องตามการใฝ่เรียนรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่สอดแทรกวัตถุประสงค์ความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำใคร คิดด้วยความถูกต้องและชัดเจน ตลอดจนสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม

2.1.5 ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของแอสและเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2007) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนามาจากบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาท การใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจง แต่ผู้บริหาร เท่านั้น” ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้าง โอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และ บุคลากร เพื่อเป็น การสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์แนวคิดนี้ยังมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as leaders) โดยมี ครูใหญ่ เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) อีกทอด หนึ่ง โดยหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่ เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และ บุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนด้วยการเป็นผู้นำเชิง สร้างสรรค์ (The formative leader) นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวย ความสะดวกอยู่ใน ระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจ หลักของทฤษฎีนี้ได้แก่

1) การทำงานแบบทีมในการสืบ เสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวก แนะนำและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง

2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) หมายถึง การแก้ปัญหา ร่วมกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกมากกว่าการประนีประนอม กับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหาไม่มีการและทางออก มากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจ และได้รับผลประโยชน์สูงสุด

3) การจินตนาการ ภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมี มุมมองเป็นจินตภาพที่มองไปข้างหน้าหรือมองไปในอนาคต อาจจะทำ ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ หรือ

กระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการ บริหารจัดการองค์กรให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกใน องค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความ ยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความ อดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญใน การบริหาร เป็นแม่แบบที่ดียวอมรับข้อผิดพลาด ของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่นเปิดโอกาสให้ ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง ปัญหาและให้ ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

5) การใช้คำถาม (Asking questions) หมายถึง กลวิธีการถามคำถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับ กระตุ้นให้บุคลากรตอบ คำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการตั้งคำถาม และตอบ คำถามเพื่อให้เกิด กระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเองเป็น การพัฒนาความคิด ในระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

6) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้ แล้วมาวิเคราะห์ แปลความหมาย โดยการ เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกิจกรรมอื่นที่ดำเนิน คล้ายกันในรอบระยะเวลาเดียวกัน เพื่อให้ฝ่าย บริหารเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน และนำไปใช้ ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคตเพื่อให้การ ทำงานเกิดประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของ องค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของ เดวิส (Davis) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิด สร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม

- (1) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์
- (2) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม
- (3) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม
- (4) ทฤษฎีภูตดำ (AUTA)

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของเดวิส (Davis) คือผู้นำที่ใช้ "ศิลปะการจูงใจ" และ คุณลักษณะด้าน "ความคิดสร้างสรรค์" ในการนำทีมให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่ การพัฒนาคนให้เกิดความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่าของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ผู้บริหาร พึงมีและพึง เป็นผู้ที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศ การทำงาน ทำให้กลุ่มคน รวมตัวกันได้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นทีม มีวิธีการทำงานที่มี ความหลากหลาย หลุดออกจากกรอบแนวคิดเดิม ทำให้เกิดกระบวนการและวิธีการใหม่และเป็น ปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กร สู่อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้มีนักวิชาการหลาย ท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

แฮร์ริส (Haris, 2009, p. 36) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative leadership : developing future leaders” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย

1. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
2. ด้านความท้าทาย (Challenging)

อับเบน, ฮิวส์ และนอร์ริส (Ubben, Hughes & Norris, 2010, p. 106) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: Creative leadership for excellence in school ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
2. ด้านวัฒนธรรมเชิงบวก (Positive culture)
3. ด้านการบริหารจัดการ (Managing)
4. ด้านปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 32) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจินตนาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านจินตนาการ

ณัฐนิชา พลศรีดา (2564, หน้า 34) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านจินตนาการ
4. ด้านการแก้ปัญหา

เพชร บุญมหาหล้า (2564, หน้า 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านจินตนาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านจินตนาการ

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2564, หน้า 25) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

พัชรภรณ์ นະภีใจ (2564, หน้า 47) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 7 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหาซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านการทำงานเป็นทีม
6. ด้านจินตนาการ
7. ด้านการแก้ปัญหา

มะนาพี อินนุยุช (2564, หน้า 51) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจินตนาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านการทำงานเป็นทีม
4. ด้านจินตนาการ

จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565, หน้า 78) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการมีแบบแผนความคิด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้
4. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
5. ด้านการมีแบบแผนความคิด

รอฮานิง อาแว (2565, หน้า 45) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการแก้ปัญหา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านการแก้ปัญหา

สุพินันท์ วงศ์มุสิก (2565, หน้า 34) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

ณัฐ ช่วยงาน (2566, หน้า 48) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านความสามารถในการปรับตัว
3. ด้านการทำงานเป็นทีม
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

พงธร เมืองมุสิก (2566, หน้า 48) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 48) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2566, หน้า 73) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์

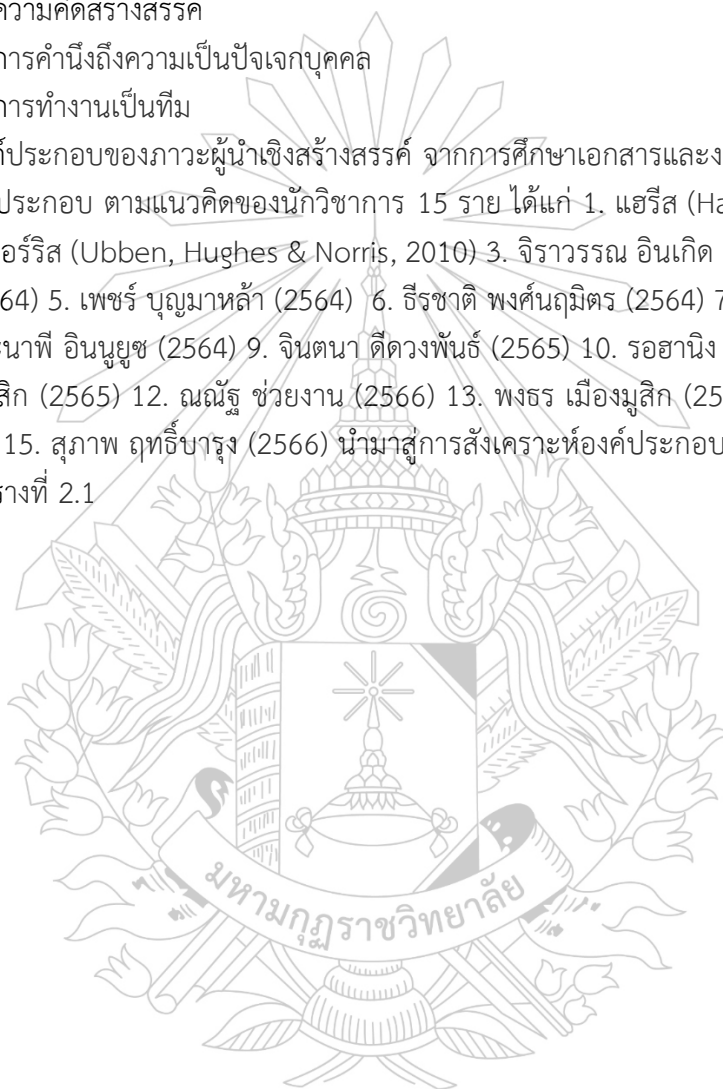
2. ด้านความยืดหยุ่น

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

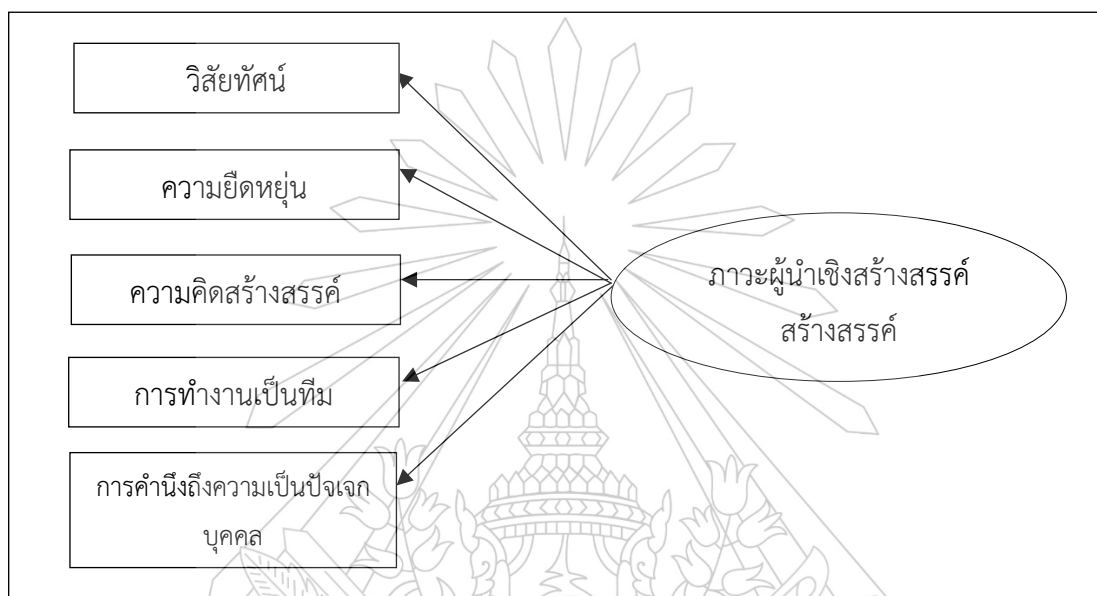
สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 17 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของนักวิชาการ 15 ราย ได้แก่ 1. แฮริส (Haris, 2009) 2. อับเบน, ฮิวส์ และนอร์ริส (Ubben, Hughes & Norris, 2010) 3. จิรวรรณ อินเกิด (2564) 4. ญัฏฐนิชา พลศรีตา (2564) 5. เพชร บุญมาหล้า (2564) 6. อีรชาติ พงศ์นฤมิตร (2564) 7. พัทธราภรณ์ นะภิใจ (2564) 8. มะนาพี อินนุช (2564) 9. จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) 10. รอฮานิง อาแว (2565) 11. สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565) 12. ญัฏฐ ช่วยงาน (2566) 13. พงธร เมืองมุสิก (2566) 14. สมพรรัตน์ เจริญบ่าว (2566) 15. สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2566) นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในตารางที่ 2.1



ตาราง 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	1.แฮร์ริส (Harris, 2009)	2. อับเบน, ฮิวส์ และนอร์	3.จิราวรรณ อินเกิด (2564)	4. ณัฏฐนิชา พลศรีตา	5. เพชร บุญมาเหล่า	6.ธีรชาติ พงศ์ณมิตร	7.พัชรภากรณ์ นะภาใจ	8. มะนาพี อินบุญชู (2564)	9..จินตนา ตีดวงพันธ์	10.รอธานิง อาแว (2565)	11.สุทธินันท์ วงศ์มุสิก	12.ณัฐ ชัยงาน (2566)	13.พงษ์ร เมืองมุสิก (2566)	14.ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว	15.สุภาพ ฤทธิ์ บารุง	ความถี่
1. ด้านวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
2. ด้านวัฒนธรรมเชิงบวก	✓															1
3. ด้านการบริหารจัดการ	✓															1
4. ด้านปฏิสัมพันธ์	✓	✓														1
5. ด้านความยืดหยุ่น	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	12
6. ด้านความท้าทาย	✓															1
7. ด้านความคิดสร้างสรรค์			✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
8. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	8
9. ด้านความสามารถในการปรับตัว												✓				1
10. ด้านการทำงานเป็นทีม			✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	9
11. ด้านการสร้างแรงจูงใจ												✓				1
13. ด้านจินตนาการ			✓	✓	✓	✓	✓	✓								5
14. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้									✓							1
15. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ									✓							1
16. ด้านการมีแบบแผนความคิด								✓								1
17. ด้านการแก้ปัญหา				✓		✓				✓						3
รวม	2	4	5	4	5	5	7	4	5	5	4	4	5	5	5	69

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 17 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความสอดคล้องของนักวิชาการส่วนใหญ่ 50 % ขึ้นไป ได้ องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1. วิสัยทัศน์ 2. ความยืดหยุ่น 3. ความคิดสร้างสรรค์ 4. การทำงานเป็นทีม 5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังแสดงในภาพ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.4 องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านวิสัยทัศน์ 2. ด้านความยืดหยุ่น 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการทำงานเป็นทีม 5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

จากการศึกษาความหมาย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 45) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสถานการณ์ที่แตกต่างได้ และการมีความยืดหยุ่นก็เป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพพอ ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆและการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

ทักษิณ มวลมนตร (2564, หน้า 25) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

นาคนครา เหลนปก (2565, หน้า 25) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้น จากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริง วิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติ อย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ ทักษะ พรสวรรค์ และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

บุปผา เงินประโคน (2565, หน้า 43) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพของอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นตัวช่วยในการกำหนดทิศทาง แนวทาง หรือจุดหมายปลายทางที่ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดขึ้นเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางที่ประสงค์จะเป็นหรือมีในอนาคต

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 42) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตของผู้บริหารซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นผู้ที่มองกาลไกล สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่ชัดเจน มีการวางแผนการดำเนินการเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ โดยสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้างควมตระหนักและการสื่อสารดังกล่าวให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ เห็นคุณค่าของการมีวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 14) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้าง วิสัยทัศน์ (formulating) กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตขององค์กรกระตุ้นให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) โดยการโน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากรและการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความ ซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ (2567, หน้า 31) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรในการทำงาน รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์บริบทขององค์กร สื่อสารให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจแนว ทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน รวมพลังใจเพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้แสดงพฤติกรรมที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและองค์กร

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพรวมหรือแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต ซึ่งมักใช้ในการวางแผนหรือการตั้งเป้าหมาย ทั้งในระดับบุคคล องค์กร หรือสังคม วิสัยทัศน์ช่วยกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยมักจะมีลักษณะเฉพาะ เช่น ชัดเจน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและเป็นไปได้จริงในบริบทที่กำหนด

2. ความยืดหยุ่น

จากการศึกษาความหมาย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 45) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การยอมรับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เช่น รองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถตัวเท่ากับสถานการณ์ที่แตกต่างได้ และการมีความยืดหยุ่น ก็เป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆและการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกในการปรับสภาพของความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและปรับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

ณัฐธินิชา พลศรีดา (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิดที่มีความพอดีไม่มากไม่น้อยเกินไปเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีความเข้าใจ ตนเอง บุคคล สังคม สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพที่เป็นจริง มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามสถานการณ์ มีความคิดยืดหยุ่นในการจัดระบบความคิด ประเมินผลและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะรับรู้และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น พร้อมปรับตัวและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด

มะนาพี อินนุยุช (2564, หน้า 56) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่หลายนุ่มนวล หลากทิศทาง หลากมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ความสามารถในการคิดนอกกรอบของความคิดที่ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม

อนุสรณ์ สุทธิหลวง (2564, หน้า 44) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การปรับตัวการปรับความคิดตามสถานการณ์และบริบทเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย

แสดงจุดยืนที่ชัด ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

วิชิตรา สุระคำพันธ์ (2565, หน้า 42) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ สามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการทำงานได้อย่างมีเหตุผล มีความมั่นใจในตนเอง ให้อิสระต่อการตัดสินใจของครูและบุคลากรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มี ความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉงและคล่องแคล่วในการทำงาน มีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่นเพื่อปรับปรุงตนเองโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากร กับบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวให้เข้าความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

ชูโฮรี มะลิเป็ง (2565, หน้า 43) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นโดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบหลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิม ๆ สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ไม่เข้มงวดและไม่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาส่งเสริมให้มีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

ณัฐกิตติ บุญแก่ง (2565, หน้า 51) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงเกิดการการบำรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบและวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีการที่หลากหลายรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลาโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีการตัดสินใจที่ดีมีความอดทนมีความอิสระในการทำงาน คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหาวิธีการใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สอดคล้องกับกฎและระเบียบทางราชการทั้งยังสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นส่งเสริมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม

ณัฐกรณ์ แสงกล้า (2565, หน้า 24) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ เข้ากับบุคคลสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของ ตนเองและผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและยอมปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร มีจิตใจที่เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ความสามารถในการคิด หาคำตอบอย่างได้มีเหตุผล มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์และแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงาน

สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565, หน้า 49) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสงบ ร่มรื่นสดชื่น สวยงามมีเอกลักษณ์ จัดความซ้ำซากจำเจและมีความมั่นคงปลอดภัย จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุนใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน หากผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและบรรยากาศของการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหา รวมถึงการเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ โดยไม่เคร่งเครียดหรือจับผิดผู้อื่น มองว่าความแตกต่างเป็นเรื่องธรรมชาติ และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ได้

3. ความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาความหมาย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

โรบินสัน (Robinson. 2007,p 75) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรคในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 23) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดได้หลายแบบ แล้วนำมาสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจอย่างมีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริม การศึกษากระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคม

พัชรภรณ์ นະภีใจ (2564, หน้า 53) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดอย่างกว้างไกลในหลายทิศทาง นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ จนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยการบูรณาการ เชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความละเอียดละออในการคิด และมีความสามารถ ในการแต่งเติมให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการคิดตามหลักเหตุผล

อนุสรณ์ สุททหลวง (2564, หน้า 44) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดหลากหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ สามารถประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง สามารถคิดอย่างกว้างขวางไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ คิดโยงสัมพันธ์มีการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นบุคลากรให้เกิด

ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้นการทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ มีความคล่องแคล่ว ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว สามารถบูรณาการที่หลากหลายโดยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์ มีการตัดสินใจที่รอบการวิธีการทำงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์การและสังคม

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 49) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการขั้นตอนในการบริหารเพื่อให้ผ่านพ้นวิกฤตต่างๆ ได้สร้างสภาพแวดล้อมและมีมาตรฐานที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนในโรงเรียน

นันทพร ขาวใจพ่อง (2565, หน้า 42) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถในการบริหารงานแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงาน ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วิจิตร สาระคำพันธ์ (2565, หน้า 41) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ ใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กล้าคิด กล้าใช้จินตนาการจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่ เป็นประโยชน์ เอื้ออำนวยความสะดวกต่อสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน คิดอย่างมีเป้าหมาย ไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบ มีความกระฉับกระเฉงร่าเริงแจ่มใสเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหาร ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการคิดแก้ปัญหาเผชิญสถานการณ์ได้อย่างมีระบบและเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้อง

สุทธินันท์ วงค์มุสิก (2565, หน้า 52) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการความสามารถของผู้บริหารที่มีการคิดค้น สิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์ ผสมผสานเข้าด้วยกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นเชิงปฏิบัติการของการมีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ทักษะและประสบการณ์ สามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ

หทัย ขานาญคำ (2565, หน้า 32) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ ที่ไม่เหมือนเดิม สามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือทำให้มองเห็นโอกาส

ใหม่ ๆ ที่ดีกว่าทั้งนี้ความคิดสร้างสรรค์จะต้องอาศัยประสบการณ์ รวมถึงความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากสิ่งหนึ่งไปยังสิ่งต่าง ๆ ของตัวบุคคล นักบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อนำออกมาใช้จะกลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์กับองค์กร

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ หรือวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่เหมือนใคร เกี่ยวข้องกับการมองโลกในมุมมองใหม่ การเชื่อมโยงความคิดที่ดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกัน และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยทั่วไปแล้ว ความคิดสร้างสรรค์สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายด้าน เช่น ศิลปะ วิทยาศาสตร์ ธุรกิจ และการออกแบบมีหลายวิธีในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น การตั้งคำถามที่ท้าทาย การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร การทำกิจกรรมที่กระตุ้นสมอง หรือแม้กระทั่งการพักผ่อนเพื่อให้จิตใจได้ผ่อนคลาย สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เราเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าและน่าสนใจ

4. การทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาความหมาย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

พัชรภรณ์ นະภิไจ (2564, หน้า 55) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการวางแผนและตั้งเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานให้สมาชิกในทีม รู้จักสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มอบหมายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน ปรีक्षाหรือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน รวมถึงการสร้างความร่วมมือระหว่างทีมงานอย่างเข้มแข็ง และพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มะนาพี อินนุญซี (2564, หน้า 57) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่อง ความสามารถในการให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานเป็นกลุ่มอันเกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีการมอบหมายงานและวางแผนร่วมกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือ มีการใช้ทักษะประสบการณ์การทำงานร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การให้ความร่วมมือและการจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565, หน้า 27) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ติดตามงาน สรุป และพัฒนางานร่วมกันให้ ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ของทีมงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงาน ร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเชื่อมั่นในทีมงานผู้เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานร่วมกันและสามารถส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันบนพื้นฐานแห่งความสุขเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565, หน้า 36) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของบริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรในสถานศึกษามี

กระบวนการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสานงาน ในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน เสริมสร้างความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากร ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายความสำเร็จร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะ ประสพการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันมอบความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ มีทักษะการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในภาวะวิกฤตต่างๆ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 45) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธินันท์ วงศ์มุลิก (2565, หน้า 51) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือ องค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมจึงมีจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะความสามัคคี

อารปี ทองศรีนุ่น (2565, หน้า 21) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม โดยการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง การสนับสนุนซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจและมีความสุขในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานร่วมกัน

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาความหมาย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 31) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการ

ทำงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

พัชรภรณ์ นະภิใจ (2564, หน้า 52) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการ ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ มีการพัฒนาและสนับสนุนให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และให้โอกาสในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอน และให้คำปรึกษา รู้จักแบ่งงานอย่างเท่าเทียมตามความสามารถ ของบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งปฏิบัติตนต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565, หน้า 32) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรอย่างสนใจ มีการมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 46) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกันและให้ความช่วยเหลือจริงใจและมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อในการทำงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของครู สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการสัมมนาอบรม เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา

นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 32) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565, หน้า 42) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลบางคนอาจต้องดูแลใกล้ชิดในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้วจะให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น โดยที่ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตามเพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในบริบทต่าง ๆ เช่น การศึกษา การทำงาน หรือการพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นที่การดูแลและสนับสนุนความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน เพื่อให้พวกเขาสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในทางที่เหมาะสมกับตนเอง การให้โอกาสในการเรียนรู้ การมอบหมายงานที่เหมาะสม และการเข้าใจความต้องการที่แตกต่างกัน จะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1. ด้านวิสัยทัศน์ 2. ด้านความยืดหยุ่น 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการทำงานเป็นทีม 5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยได้มีการศึกษาความหมายจากแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อกำหนดองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและสร้างประเด็นคำถาม ตัวบ่งชี้ เพื่อเข้าสู่การตั้งข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยตามวัตถุประสงค์โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 แสดงตัวแปรนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นข้อคำถาม

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1. วิสัยทัศน์	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพรวมหรือแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต ซึ่งมักใช้ในการวางแผนหรือการตั้งเป้าหมายทั้งในระดับบุคคล องค์กร หรือสังคม วิสัยทัศน์ช่วยกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยมักจะมียุทธศาสตร์เฉพาะ เช่น ชัดเจน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และเป็นไปได้จริงในบริบทที่กำหนด สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ได้	1. ผู้บริหารมีการวางแผนทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต 2. ผู้บริหารมีการวางแผนหรือตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในระดับบุคคล องค์กร หรือสังคม 3. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 4. ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 5. ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้จริงในบริบทที่กำหนด
2. ความยืดหยุ่น	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหา รวมถึงการเปิดรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่เคร่งเครียดหรือจับผิดผู้อื่น มองว่าความแตกต่างเป็นเรื่องธรรมชาติ และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ได้	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาได้ 2. ผู้บริหารสามารถเปิดรับความคิดใหม่ๆโดยไม่เคร่งเครียด 3. ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความแตกต่างเป็นเรื่องธรรมชาติ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์

ตารางที่ 2.2 แสดงตัวแปรนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นข้อคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
3. ความคิดสร้างสรรค์	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่เหมือนใคร เกี่ยวข้องกับการมองโลกในมุมมองใหม่ การเชื่อมโยงความคิดที่ดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกัน และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยทั่วไปแล้ว ความคิดสร้างสรรค์สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายด้าน เช่น ศิลปะ วิทยาศาสตร์ ธุรกิจ และการออกแบบ มีหลายวิธีในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น การตั้งคำถามที่ท้าทาย การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร การทำกิจกรรมที่กระตุ้นสมอง หรือแม้กระทั่งการพักผ่อน เพื่อให้จิตใจได้ผ่อนคลาย สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เราเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และนำไปสู่การสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและน่าสนใจ	1. ผู้บริหารสร้างกระบวนการที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ 2. ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาที่ไม่เหมือนใคร 3. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความคิด และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ 4. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านศิลปะ 5. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการออกแบบ 6. ผู้บริหารมีกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ทำหาย 7. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำกิจกรรม 8. ผู้บริหารสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่า และน่าสนใจ

ตารางที่ 2.2 แสดงตัวแปรนิยามศัพท์เฉพาะกับประเด็นข้อคำถาม (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
4. การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม โดยการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง การสนับสนุนซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจและมีความสุขในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีกว่าในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย 2. ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบที่ชัดเจน 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไว้วางใจ 5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความสุขในการทำงาน 6. ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในบริบทต่างๆ เช่น การศึกษา การทำงาน หรือการพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นที่การดูแลและสนับสนุนความสามารถและศักยภาพของแต่ละคนเพื่อให้สามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในทางที่เหมาะสมกับตนเอง การให้โอกาสในการเรียนรู้ การมอบหมายงานที่เหมาะสม และการเข้าใจความต้องการที่แตกต่างกัน จะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น	1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในบริบท 2. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นที่การดูแลและสนับสนุนความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสทางการเรียนรู้ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสม 5. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการที่แตกต่างกันในการทำงาน 6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

สภาพแวดล้อมที่ดีจะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการ มีความปลอดภัย มีแรงจูงใจทำให้เกิดความสุขและประสบความสำเร็จ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่วัดมวลประสบการณ์แก่นักเรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอความหมายของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

Astin (1968, p. 3) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (School environment) หมายถึง ลักษณะใด ๆ ก็ตามของสถานศึกษาที่เป็นสิ่งเร้า (Stimulus) ที่มีศักยภาพและอิทธิพลต่อผู้เรียน

McVey (1989, p. 124) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (School environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ ประกอบด้วย แสงสว่าง สีเสียง บริเวณที่ว่าง เพอร์นิเจอร์และลักษณะของสถานที่ที่ใช้เรียนรู้ ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมหรือสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยาก็คือ บรรยากาศของชั้นเรียน

Ziegenfuss (2010, P.3) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่ตระหนักให้ความสำคัญ และเตรียมความพร้อมรับมือกับมัน จะทำให้ไม่ว่าการเรียนหรือการดำรงชีวิตต้องเจออุปสรรคอย่างแน่นอน นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ศตวรรษที่ 21 จะมีเรื่อง เทคโนโลยี เข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมาก

กรมสามัญศึกษา (2531, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ความรู้ความรู้สึกที่สมาชิกในโรงเรียนมีต่อโรงเรียนรวมถึงความรู้สึกที่พ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนที่มีต่อโรงเรียนด้วย ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะมีความรู้สึกประทับใจ พ่อแม่อบอุ่นใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก ถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขาดความผูกพันต่อโรงเรียน ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 (2535, หน้า 1) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น

วราณี ยะวะหาบ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งต่างๆที่อยู่รอบๆตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพและนามธรรมหรือสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ที่ส่งผลต่อความรู้สึกมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรและเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เอง และสามารถนำความรู้นั้นไปบูรณาการและต่อยอดเองได้ โดยผ่านการวางแผน การจัดการ การสั่งการ การบริหารทรัพยากรบุคคล และการควบคุมการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากรของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ สิ่งแวดล้อม (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต รวมทั้งที่เป็นรูปธรรม สามารถจับต้องและมองเห็นได้และนามธรรม เช่น วัฒนธรรม

แบบแผน ประเพณี ความเชื่อ มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจรและวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกันไปทั้งระบบ

กึ่งนก กิณเรศ (2565, หน้า 17) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งที่มองเห็นได้ที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตที่เป็น รูปธรรมและนามธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

เจตนา สายศรี (2565, หน้า 30) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานและมีผลต่อความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงานโดยมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และโครงสร้างขององค์การที่มีความชัดเจนกับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้อง กับสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ไพฑูล อยู่เกตุ (2565, หน้า 69) ได้ให้ความหมาย สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง สภาพรอบ ๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้นอยู่รอบตัวมนุษย์ เป็น รูปธรรมและนามธรรมที่เกี่ยวกับสภาพภูมิประเทศ สภาพภูมิอากาศ สภาพแวดล้อมของพืช สภาพแวดล้อมของชุมชน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน

บุญพร โชจรูญเดช (2566, หน้า 50) ได้ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆด้านทั้งรูปธรรม นามธรรม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์ เสริมสร้างพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย ส่งเสริมการพัฒนา สนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้เรียนตามเป้าหมายสถานศึกษา ทั้งนี้หมายรวมถึงครู และวัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน

นิชาภา เจริญรวย (2566, หน้า 17) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบภายใน ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมทั้งความสวยงามของภูมิทัศน์ ความเป็นระเบียบ ความสะอาดของอาคารสถานที่ การจัดอำนวยความสะดวกและปลอดภัย ซึ่งมีปัจจัยด้านงบประมาณ ระบบบริหารจัดการและความร่วมมือของครูและชุมชน สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียน สามารถพัฒนาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่สถานศึกษานั้นๆกำหนดขึ้น

สุภาดา เสาเสนา (2566, หน้า 63) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึก ความคิดและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรหรือสมาชิกในองค์การทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวของผู้เรียนในสถานศึกษาทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม สิ่งแวดล้อมที่เกิดจากมนุษย์สร้างขึ้นและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ส่งผลต่อสมาชิกในสถานศึกษาในทิศทางตรงและทางอ้อม สภาพแวดล้อมที่ดีเป็นมิตรจะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการเรียนรู้

2.3.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และมีอิทธิพลต่อผู้เรียน สภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และช่วยพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียนทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ทำให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมในการเรียนและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้นสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้เหตุผลความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 4) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และสมาชิกในสถานศึกษาจึงได้ประกาศทิศทางการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา ถือเป็นแนวปฏิบัติ คือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีของสถานศึกษา จะมีส่วนในการเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 235) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ เป็นเสมือนบ้านแห่งที่สองของนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะต้องใช้ชีวิตในสถานศึกษาเป็นเวลาหลายชั่วโมงในแต่ละวัน โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งนักเรียนยังอยู่ระหว่างประมวญควรได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ สถานศึกษาจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้คล้ายคลึงหรือดีกว่าที่บ้าน โดยสนองความต้องการของนักเรียนเพื่อช่วยพัฒนาทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา

กรมวิชาการ (2556, หน้า 17) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552- 2561) โดยมีวิสัยทัศน์ให้คนไทย ได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาทุกแห่งได้จัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้อย่างมีความสุข รู้จักแสวงหาความรู้ได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ได้เรียนรู้จากสื่อ เทคโนโลยี จากแหล่งเรียนรู้ในและนอกสถานศึกษา

วารุณี ยะวะหาบ (2564, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ การบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ช่วยพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา ทำให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมในการเรียน มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสามารถ ความสนใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพยังเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพและช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูและบุคลากร และกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

สุพรรณา พราวแดง (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ ความจำเป็นของการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนในโรงเรียนว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็น

หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ของนักศึกษาดีขึ้น เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้นักศึกษามีสมาธิและสนใจในการเรียนมากขึ้น เข้าใจในเนื้อหามากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนจะดีขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังช่วยสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา ทั้งช่วยหล่อหลอมให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นบัณฑิตที่พร้อมปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

กึ่งนก กิณเรศ (2565, หน้า 20) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้เรียน สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสภาพแวดล้อม ชุมชน กลายเป็นสถานที่ที่มีค่าของชุมชน ส่งผลให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจเพิ่มความสนใจในการศึกษาและการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจจนทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด มีความรับผิดชอบ มีความสุขในการมาเรียนและประสบผลสำเร็จในการศึกษา

เจตนา สายศรี (2565, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมภายในองค์การเป็นอย่างมาก สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นได้เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานและเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

น้ำฝน พิทักษ์โรจนกุล (2565, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม สติปัญญาและสังคมของผู้เรียนรวมถึงบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ดีจะช่วยกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาการผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ดังนั้นการที่ผู้เรียนได้อยู่ในสถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความรักในสถานศึกษา เกิดความรู้สึกรักหวงแหนในชื่อเสียงของสถานศึกษา ซึ่งจะมีผลไปถึงความพยายามที่จะสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ การสร้างชื่อเสียงเกียรติยศให้กับตนเอง และสถาบัน

สุภาดา เสาเสนา (2566, หน้า 78) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การทำได้ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมต่อการทำ ได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตใจที่ดีเพียงพอจะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา มีอิทธิพลกับผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านพฤติกรรม ด้านจิตพิสัย ด้านสังคม ด้านกลุ่มเพื่อน ด้านสิ่งรอบตัว สภาพแวดล้อมล้วนส่งผลกับผู้เรียนเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันในระบบการศึกษา ส่งผลให้ความเป็นอยู่ของนักเรียนมีความสงบ ร่มรื่น และเป็นมิตรกับธรรมชาติ

2.3.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาที่จะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้เหตุผลความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

Astin (1971, p. 144) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการบริการจัดการ ด้านการเรียนการสอน และด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านอาคารสถานที่
2. ด้านการบริการจัดการ
3. ด้านการเรียนการสอน
4. ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน

Mcvery (2009, p 80) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
3. ด้านอัตราการออกกลางคัน

Jo-Anne, Bisset (2014, p 76) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการส่งเสริมการจูงใจ
2. ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ดี
3. ด้านบรรยากาศที่ดี

วารุณี ยะวะหาบ (2564, หน้า 21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมไว้ 6 ด้านดังนี้ ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านความปลอดภัย ด้านการปฏิสัมพันธ์ของบุคคล และด้านภูมิทัศน์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านอาคารสถานที่
2. ด้านการบริหารจัดการ
3. ด้านการเรียนการสอน
4. ด้านความปลอดภัย
5. ด้านการปฏิสัมพันธ์ของบุคคล
6. ด้านภูมิทัศน์

สุนทรียา บุญตา (2564, หน้า 27) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมไว้ 6 ด้านดังนี้ ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน และด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ
2. ด้านการบริหารจัดการ

3. ด้านการเรียนการสอน

4. ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน

กึ่งกนก กิณเรศ (2565, หน้า 32) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน และด้านปฏิสัมพันธ์บุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ

2. ด้านการบริหารจัดการ

3. ด้านการเรียนการสอน

4. ด้านปฏิสัมพันธ์บุคคล

น้ำฝน พิทักษ์โรจนกุล (2565, หน้า 1371) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ และด้านบริหารจัดการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ

2. ด้านวิชาการ

3. ด้านบริหารจัดการ

ไพฑูล อยู่เกตุ (2565, หน้า 85) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้ ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการเรียนการสอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านจิตภาพ และด้านสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ

2. ด้านการเรียนการสอน

3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. ด้านจิตภาพ

5. ด้านสังคม

นิชาภา เจริญรวย (2566, หน้า 74) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ

2. ด้านวิชาการ

3. ด้านการบริหารจัดการ

บุญยพร โชจรูญเดช (2566, หน้า 70) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ และด้านสังคม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ

2. ด้านวิชาการ

3. ด้านการบริหารจัดการ

4. ด้านสังคม

พิศพร เกตุพนอม (2567, หน้า 186) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมไว้ 4 ด้าน ดังนี้ ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน และด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านอาคารสถานที่
2. ด้านการบริหารจัดการ
3. ด้านการเรียนการสอน
4. ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน

พีรพล ชำนาญกุล (2567, หน้า 161) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมไว้ 4 ด้าน ดังนี้ ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ และด้านสัมพันธภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ
2. ด้านวิชาการ
3. ด้านบริหารจัดการ
4. ด้านสัมพันธภาพ

แพรวฟ้า ไชยสิทธิ์ (2567, หน้า 38) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน และด้านความปลอดภัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ
2. ด้านการบริหารจัดการ
3. ด้านจัดการเรียนการสอน
4. ด้านความปลอดภัย

วิจิตรา หล้าอำมาตย์ (2567, หน้า 221) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ และด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ
2. ด้านวิชาการ
3. ด้านการบริหารจัดการ
4. ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน

ศศิมล จันทสุข (2567, หน้า 760) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านจัดการเรียนการสอน และด้านปฏิสัมพันธ์บุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านกายภาพ
2. ด้านการบริหารจัดการ
3. ด้านจัดการเรียนการสอน
4. ด้านปฏิสัมพันธ์บุคคล

สรุปองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 แหล่ง ได้แก่ 1. Astin (1971) 2. Mcvey (2009) 3. Jo-Anne, Bisset (2014) 4. วารุณี ยะวะหาบ (2564) 5. สุนทรียา บุญตา (2564) 6. กิ่งกนก กิณเรศ (2565) 7. น้ำฝน พิทักษ์โรจนกุล (2565) 8. ไพฑูรย์ อยู่เกตุ (2565) 9. นิชาภา เจริญรวย (2566) 10. บุญยพร โชจรูญเดช (2566) 11. ทศพร เกตุถนอม (2567) 12. พีรพล ชำนาญกุล (2567) 13. แพรวฟ้า ไชยสิทธิ์ (2567) 14. วิจิตรา หล้าอามาตย์ (2567) 15. ศศิวิมล จันทสุข (2567) นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบของ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ในตารางที่ 2.3



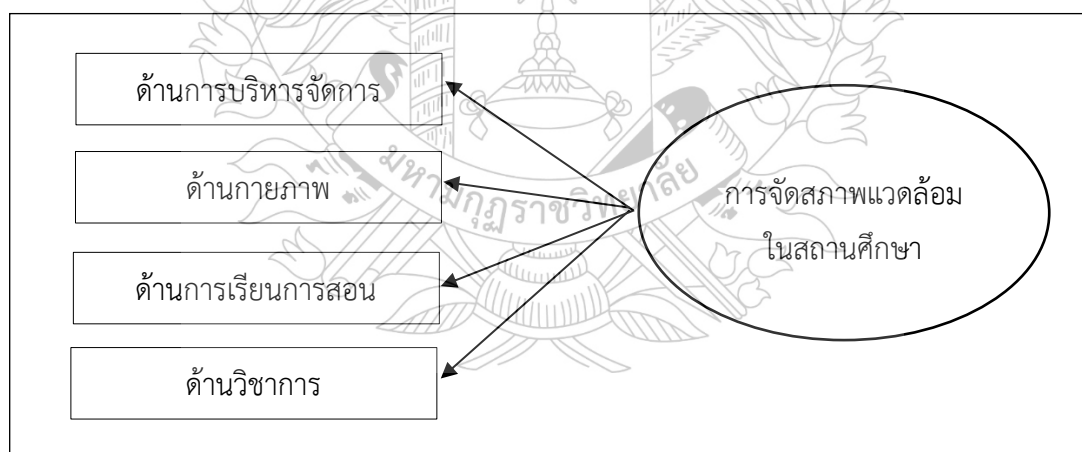
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

องค์ประกอบ สภาพแวดล้อม ในสถานศึกษา	1. Astin (1971)	2. Mcvey (2009)	3. Jo-Anne, Bisset (2014)	4. วารุณี ยะวะหาบ (2564)	5. สุนทรียา บุญตา (2564)	6. กิ่งกนก กิณเรศ (2565)	7. น้าฝน พัทธกิจโรจนกุล (2565)	8. ไพฑูรย์ อยู่เกตุ (2565)	9. นิชาภา เจริญรวัย (2566)	10. บุญยพร ไชยบุญเดช (2566)	11. ทศพร เกตุอุดม (2567)	12. พีรพล ชำนาญกุล (2567)	13. แพรวฟ้า ไชยสิทธิ์ (2567)	14. วิจิตรา หล้าอามาตย์ (2567)	15. ศศิวิมล จันทสุข (2567)	ความถี่
1. ด้านกายภาพ				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. ด้านอาคารสถานที่	✓			✓							✓					3
3. ด้านวิชาการ							✓		✓	✓		✓		✓		5
4. ด้านการบริหาร จัดการ	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
5. ด้านการเรียนการสอน	✓			✓	✓	✓		✓			✓		✓		✓	8
6. ด้านความปลอดภัย				✓									✓			2
7. ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน	✓				✓						✓			✓		4
8. ด้านผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน		✓														1
9. ด้านการส่งเสริมการ จงใจ			✓													1
10. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ								✓								1
11. ด้านวัฒนธรรม องค์กรที่ดี																1
12. ด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน				✓												1
13. ด้านอัตราการออก กลางคัน				✓												1
14. ด้านบรรยากาศที่ดี			✓													1
15. ด้านจิตภาพ								✓								1
16. ด้านสังคม								✓		✓						2

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ สภาพแวดล้อม ในสถานศึกษา		1. Astin (1971)	2. Mcvey (2009)	3. Jo-Anne, Bisset (2014)	4. วารุณี ยะวะหาบ (2564)	5. สุนทรียา บุญตา (2564)	6. กิ่งกนก กิณเรศ (2565)	7. น้าฝน พัทธโชโรจนกุล (2565)	8. ไพฑูรย์ อยู่เกตุ (2565)	9. นิชาภา เจริญรวย (2566)	10. บุญยพร ไชยบุญเดช (2566)	11. ทศพร เกตุณอม (2567)	12. พีรพล ชำนาญกุล (2567)	13. แพร้วฟ้า ไชยสิทธิ์ (2567)	14. วิจิตรา หล้าอำมาตย์ (2567)	15. ศศิวิมล จันทร์สุข (2567)	ความถี่
17. ด้านปฏิสัมพันธ์ บุคคล		✓			✓		✓									✓	3
18. ด้านสัมพันธภาพ													✓				1
19. ด้านภูมิทัศน์					✓												1
รวมทั้งหมด		4	3	3	6	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	59

จากตาราง 2.3 ผลการวิเคราะห์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจากทัศนะของนักวิชาการ พบว่ามี 21 ตัวแปร แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความสอดคล้องของนักวิชาการส่วนใหญ่ 50 % ขึ้นไปคือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านกายภาพ 3) ด้านการเรียนการสอนและ 4) ด้านวิชาการ ดังนั้น การศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถแสดงเป็นโมเดลการวัด องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ดังภาพที่ 2.2



จากภาพที่ 2.2 โมเดลแสดงองค์ประกอบของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

2.2.4 องค์ประกอบย่อยของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการบริหารจัดการ 2. ด้านกายภาพ 3. ด้านการเรียนการสอน 4. ด้านวิชาการ โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ

มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางด้านการบริหารจัดการ สรุปไว้ดังนี้

กึ่งนก กิณเรศ (2565, หน้า 32) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ล่วงหน้าโดยอาศัยกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จของงาน คือ ผู้เรียนมีคุณภาพและได้รับความพึงพอใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการบริหารด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

วารุณี ยะวะหาบ (2564, หน้า 27) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึงกระบวนการ ดำเนินการของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดสิ่งต่างๆภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การกำหนดบทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติของบุคลากรอย่างชัดเจน การวางแผนปฏิบัติงานและติดตามการประเมินผลการทำงาน การจัดงบประมาณส่งเสริมกิจกรรม การสร้างบรรยากาศ ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร การทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ส่งผลให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้

สุนทรียา บุญตา (2564, หน้า 177) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึงการให้ความสำคัญและตระหนักถึงคุณค่าในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา มีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมโดยคำนึงถึงประโยชน์และการใช้สอยอย่างคุ้มค่าสูงสุดโดยสถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจุบัน มีการปฏิบัติตามแผน/โครงการที่วางไว้และมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้สภาพแวดล้อมบริเวณสถานศึกษามีความร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ มีแหล่งข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่สนับสนุนและส่งเสริมให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

จิตรา พันพิพัฒน์ (2564, หน้า 177) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึงการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมสถานศึกษามักดำเนินการโดยผู้บริหารและครูที่รับผิดชอบ มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ด้านการตรวจสอบประเมินผล ได้แก่ การติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา นอกจากนี้การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาควรจัดให้ถูกสุขลักษณะ มีความสะอาด มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ มีความปลอดภัยจากโรคติดต่อ มีความเหมาะสมกับการพัฒนาทางด้านร่างกายของเด็ก

น้ำฝน พิทักษ์โรจนสกุล (2565, หน้า 13) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการที่จะเอื้อให้เกิดสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่ดีด้วยซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา

ตนเองอย่างมีศักยภาพ ผู้บริหารที่มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรม มีธรรมาจริยธรรมที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันและสร้างความ ศรัทธาแก่บุคคลรอบข้างสามารถทำงานร่วมกับคนได้ทุกระดับ มีความเป็นกันเอง มีมุมมอง โลกทัศน์ใหม่ๆรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างย่อมสามารถนำมาบูรณาการทำงานอย่างสร้างสรรค์ได้

นิชาภา เจริญรวย (2566, หน้า 82) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึง สถานศึกษามีการส่งเสริมให้จัดภูมิทัศน์สวนหย่อมและปลูกต้นไม้ ดอกไม้ ให้อากาศบริสุทธิ์ สบายใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบสื่อสารที่แสดงถึงการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเว็บไซต์ที่เชื่อถือได้และเอื้อต่อการเรียนรู้มีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและสนับสนุนให้มีการใช้สื่อ ICT ในการจัดการเรียน การสอนของครูที่ทันสมัย ทั้งนี้ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดจากการที่ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ แอปพลิเคชันต่าง ๆ ในปัจจุบันได้มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวมีการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองและผู้เรียนมีทักษะการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ

ธนศ ขำเกิด (2565, หน้า 59) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินการใดๆภายในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรซึ่งสังเกตได้จากการดำเนินงานอย่างมีระบบ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียว ฯลฯ ลักษณะการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีนั้นเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบันมากำหนดเป็นนโยบายในการแก้ปัญหาและพัฒนาของโรงเรียน

บุญยพร โชจรูญเดช (2566, หน้า 69) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึง สภาพของปัจจัยต่างๆที่อยู่ภายในและภายนอกองค์กรของรัฐและเอกชนซึ่งสามารถส่งอิทธิพลมายังภายในของระบบการบริหารองค์การ อันมีผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของการบริหารงานในองค์การ

ทัศพร เกตุถนอม (2567, หน้า 186) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึง โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นกับการบริหารงานของโรงเรียน ควรมีการจัดการสิ่งต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำโดยใช้หลักการบริหารแบบการมีส่วนร่วม ทั้งบุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุให้เป็นรูปธรรมอย่างมีความเหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ จัดตกแต่งบริเวณรอบ ๆ อาคารเรียน ให้อากาศบริสุทธิ์ สบายใจ มีความสะอาดโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความปลอดภัยในสถานศึกษาซึ่งทุกส่วนจะช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่งผลให้นักเรียนและบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา

พิรพล ชำนาญกุล (2567, หน้า 170) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึง สถานศึกษามีการประชุม บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อกำหนดโครงการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติ การประจำปี มีการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามความเหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ทางการบริหารที่

กว้างไกล นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้วิเคราะห์หาแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษา ร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา

แพรวฟ้า ไชยสิทธิ์ (2567, หน้า 45) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การจัด สภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด บริเวณอาคารต่าง ๆ รอบโรงเรียนให้มีความสะอาดปลอดภัย มีบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนมุ่งมั่นในการเรียนรู้และสร้างศักยภาพของตนเองได้ดียิ่งขึ้นโดย ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาครอบคลุมกับบทบาท หน้าที่ที่สำคัญของสถานศึกษา นับแต่ด้าน อาคารสถานที่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านครู ด้านการบริหาร รวมถึงการมุ่งพัฒนาด้านกลุ่มเพื่อน

วิจิตรา หล้าอามาศย์ (2567, หน้า 45) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ครูผู้สอนจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่อบอุ่นเป็นกันเองกับนักเรียน มีแฟ้มข้อมูลรายบุคคล มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มอบหมายงานอย่างเป็นระบบ ตรงความรู้และความสามารถของบุคลากร มีวิธีการแก้ปัญหา การจัดการสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุง พัฒนา สภาพแวดล้อมใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ศศิวิมล จันทสุข (2567, หน้า 45) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ผู้บริหารประชุม วางแผนการจัดการศึกษาและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ หมายถึง บรรยากาศและปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร บุคลากร ระบบงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน การบริหารจัดการที่ดีจะ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมที่ดีควรเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผน ควบคุม และประเมินผล เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปตาม เป้าหมายอย่างมีระบบและยั่งยืน

2. ด้านกายภาพ

มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สรุปไว้ดังนี้

(Astin, 1968, P3) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติหรือมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นใน สถานศึกษา ได้แก่ อาคารเรียน ห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ โรงอาหาร สถานที่เล่นกีฬา และสาธารณูปโภค ต่างๆ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สรุปได้ว่า คือสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต เช่น อุณหภูมิ ความชื้น กระแสลม กระแสน้ำ อากาศ แร่ธาตุ ความเป็นกรด เบส ภูเขา ก้อนหิน แม่น้ำ รวมทั้งอาคาร บ้านเรือน ที่มนุษย์สร้างขึ้นและสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติทั้งที่อยู่ภายในชั้นเรียนแบ่งออกเป็น 3 ด้านสภาพแวดล้อมด้านภูมิทัศน์ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มองเห็นเป็นรูปธรรม บรรยากาศ และความประทับใจที่ดีต่อผู้พบเห็น

(McVey, 1989, P124) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ หมายถึง แสงสว่าง สี เสียง บริเวณที่ว่าง เพอร์นิเจอร์ และลักษณะของสถานที่ที่ใช้ เรียนรู้ ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม เป็น สภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยาว่า ถ้ามองกันให้แคบลงในระดับห้องเรียน สภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยาก็คือ บรรยากาศของชั้นเรียน ซึ่งเปรียบเสมือนกลุ่มของสังคมที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้เรียน เรียนรู้

วิชาน่า อับดุลเลาะ (2564, หน้า 131) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพต่างๆที่มนุษย์ได้ทำขึ้น และสิ่งต่างๆที่อยู่ตามธรรมชาติ มีผลต่อการเรียนรู้ของคน ดังเช่น สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน หมายถึง โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อต่างๆภายในห้องเรียนและสภาพแวดล้อมนอกชั้นเรียนหมายถึง แสงสว่าง สี เสียง และอาคารสถานที่ต่างๆในสถานศึกษา ทั้งแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนบริเวณเพื่อการจัดกิจกรรมและนันทนาการต่างๆ

ศราวุฒิ ด้วงเป้า (2564, หน้า 126) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง องค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวเรา ทั้งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น สามารถมองเห็นและรับรู้ได้ เป็นสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตแต่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของเรา ทั้งด้านความรู้สึกรู้จักคิด ด้านอารมณ์ ด้านความพึงพอใจรวมถึงด้านสุขภาพของมนุษย์

กิงกนก กิณเรศ (2565, หน้า 32) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ หมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุเป็นรูปธรรมให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความปลอดภัยในสถานศึกษา คือ ด้านภูมิทัศน์ ด้านอาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ สื่อ อุปกรณ์การ สอนต่างๆ และด้านความปลอดภัย ซึ่งทุกส่วนจะช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผลพลอยได้คือนักเรียนและบุคลากร มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา

เจตนา สายศรี (2565, หน้า 49) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง เป็นลักษณะหรือสิ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติ รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน มีระเบียบ ถ้าจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดอันตราย ภาวะเสี่ยงต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ธนศ ขำเกิด (2565, หน้า 28) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สิ่งชี้วัดถึงลักษณะทางกายภาพที่ดี ได้แก่ ความชุ่มชื้น การถูกสุขลักษณะ ความร่มรื่น ความสวยงาม ความสะอาด ความเป็นระเบียบความสะอาดและจะจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ไพฑูลย์ อยู่เกตุ (2565, หน้า 95) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง กระบวนการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและนอกห้องเรียนให้มีความยืดหยุ่น เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดเพื่อเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพของสิ่งต่าง ๆ ที่สามารถมองเห็นและสัมผัสได้ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน เช่น อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องสมุด สนามกีฬา โต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง อากาศ และความสะอาด ภายในบริเวณ

โรงเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีควรเอื้อต่อการเรียนรู้ มีความปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ และมีบรรยากาศที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจและมีสมาธิในการเรียน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของครูและนักเรียนทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

3. ด้านการเรียนการสอน

มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอน สรุปไว้ดังนี้

วารุณี ยะวะหาบ (2564, หน้า 32) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการดำเนินการของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดหาปัจจัยสนับสนุนและสร้างบรรยากาศทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย หลักสูตร แผนจัดการ เรียนรู้ สื่อการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล รวมทั้ง ความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้เรียนกับครู ความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนของครู และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอนที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง

กิงกนก กิณเรศ (2565, หน้า 32) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ได้ลงมือปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพผู้เรียนสืบค้นข้อมูลได้อย่างกว้างขวางโดยมีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้โดยใช้หลักคุณธรรมนำความรู้ให้เกิดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

ไพฑูลย์ อยู่เกตุ (2565, หน้า 95) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้สอนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตร มีการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก มีการเรียนการสอนแบบโครงงานซึ่งเน้นที่การปฏิบัติ ผู้สอนกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนวิเคราะห์ ปฏิบัติ แก้ปัญหาได้ ผู้สอนผลิตและพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนมีการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อวัตกรรมการเรียนการสอน

สะเทือน สรรพจักร (2565, หน้า 35) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับหลักสูตร การส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดกิจกรรมองค์การวิชาชีพเฉพาะทางการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การวัดผลประเมินผลโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เอื้อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถทางวิชาการได้อย่างเต็มที่และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังรวมถึงการใช้สื่อ เทคโนโลยีและทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและพัฒนาศักยภาพได้ บรรยากาศในชั้นเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ แลกเปลี่ยนกันและกัน และรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ สภาพแวดล้อมทางสังคม ภายในโรงเรียนควรส่งเสริมความร่วมมือ ความมีวินัยและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรมและทักษะชีวิต

4. สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ

มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ สรุปไว้ดังนี้

ทิพรัตน์ สิริวิวงศ์ (2558, หน้า 8) สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการต่างๆที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา แจ่มใส น่าเรียนรู้

จิตรา พันพิพัตน์ (2564 ,หน้า 72) สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง ให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะหากสถานศึกษาจัดบรรยากาศการเรียนรู้ได้เหมาะสมจะส่งเสริมและสนับสนุนให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ มีองค์ประกอบหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมศึกษาขึ้นเพื่อให้สถานศึกษามีแนวทางในการสร้างจิตสำนึกและพัฒนานักเรียนในด้านการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม

ธเนศ ขำเกิด (2565, หน้า 59) สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนตลอดจนการบริหารจัดการส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการต่างๆที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุดภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา แจ่มใส น่าเรียนรู้ สอนสนุก เรียนสนุก ครูรักเด็ก เด็กรักครู รักเพื่อน ไม่มีบรรยากาศแห่งความกลัว หวาดผวา วิตกกังวล ทุกคนพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า อยากมาเรียน การจัดการสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศดังกล่าว ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคลให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอนแล้วดำเนินกิจกรรมด้วยความเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ช่วยกันคิด ช่วยกันทำระหว่างผู้สอนและผู้เรียน สภาพแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสุข มีความมั่นใจและตระหนักในคุณค่าของตนเอง

บุญพร โชจรูญเดช (2566, หน้า 70) สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี จะส่งผลให้กิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนใฝ่เรียนรู้ ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการช่วยเหลือและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จและมีกำลังใจในการเรียนต่อไป

สรุปสภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการ หมายถึง การสนับสนุนทางวิชาการ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความรู้และคุณธรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การส่งเสริมการอ่าน การค้นคว้า การคิดวิเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าแสดงออก ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ทั้งยังช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.4 ความหมายของนิยามศัพท์สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1. ด้านการบริหารจัดการ	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารจัดการหมายถึงบรรยากาศและปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร บุคลากร ระบบงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน การบริหารจัดการที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผล สภาพแวดล้อมที่ดีควรเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผน ควบคุม และประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีระบบและยั่งยืน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการสภาพแวดล้อมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา 4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสภายในสถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความความรับผิดชอบร่วมกันภายในสถานศึกษา 6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผล 7. ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางแผน ควบคุม และประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีระบบและยั่งยืน

ตารางที่ 2.4 ความหมายของนิยามศัพท์สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
2. ด้านกายภาพ	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านกายภาพ หมายถึง สภาพของสิ่งต่างๆ ที่สามารถมองเห็นและสัมผัสได้ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน เช่น อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องสมุด สนามกีฬา โต๊ะเก้าอี้ แสงสว่าง อากาศ และความสะอาดภายในบริเวณโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีควรเอื้อต่อการเรียนรู้ มีความปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ และมีบรรยากาศที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจ และมีสมาธิในการเรียน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของครูและนักเรียน ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น	1. สภาพของสิ่งต่างๆ ในสถานศึกษามีผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน 2. สถานศึกษามีอาคารเรียน ห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ 3. สถานศึกษามีห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4. สถานศึกษามีสนามกีฬาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5. สถานศึกษาจัดโต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง อากาศ และความสะอาด ภายในบริเวณโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6. สถานศึกษามีความปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ 7. สถานศึกษามีบรรยากาศที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจและมีสมาธิในการเรียน 8. สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของครูและนักเรียน 9. สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

ตารางที่ 2.4 ความหมายของนิยามศัพท์สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
3. ด้านการเรียนการสอน	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังรวมถึงการใช้สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและพัฒนาศักยภาพได้ บรรยายภาคในชั้นเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ แครพซึ่งกันและกัน และรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในโรงเรียนควรส่งเสริมความร่วมมือ ความมีวินัย และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิต	1. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการมีส่วนร่วม 2. สถานศึกษาใช้สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและพัฒนาศักยภาพได้ 3. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 4. สถานศึกษาจัดบรรยายภาคในชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้มีความคิดเห็นอย่างมีอิสระ 5. สถานศึกษาจัดบรรยายภาคให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ 6. สถานศึกษาส่งเสริมความมีวินัยแก่ผู้เรียน 7. สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรมและทักษะชีวิต

ตารางที่ 2.4 ความหมายของนิยามศัพท์สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
4. ด้านวิชาการ	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านวิชาการ หมายถึง การสนับสนุนทางวิชาการ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความรู้และคุณธรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การส่งเสริมการอ่าน การค้นคว้า การคิดวิเคราะห์ และการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าแสดงออก ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ทั้งยังช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1. สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความรู้และคุณธรรม 2. สถานศึกษาส่งเสริมการอ่าน การค้นคว้าแก่ผู้เรียน 3. สถานศึกษาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์แก่ผู้เรียน 4. สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกล้าคิด กล้าแสดงออก 5. สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ 6. สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนสูงขึ้น 7. สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.4 ข้อมูลพื้นฐานและบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ที่ทำการสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 101 ถนนชัยชุมพล ตำบลปากแพรก อำเภอทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80110 หมายเลขโทรศัพท์ 0 7541 1165, 0 7533 2619, 0 7541 1165 โทรสาร 0 7533 2619 ต่อ 103,118 Website <http://www.nst2.obec.go.th>

อาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ครอบคลุมพื้นที่ 8 อำเภอ จาก 23 อำเภอ ของจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย อำเภอทุ่งสง อำเภอฉวาง อำเภอ ทุ่งใหญ่ อำเภอพิปูน อำเภอนาบอน อำเภอบางขัน อำเภอฉ่ำพรรณรา และอำเภอ ช้างกลาง และมี อาณาเขต ติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดตรัง
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอร่อนพิบูลย์ อำเภอลานสกาของจังหวัดนครศรีธรรมราช
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดกระบี่

จำนวนบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีบุคลากรในสำนักงาน ทั้งสิ้นจำนวน 75 คน จำแนกเป็น บุคลากรสายบริหาร จำนวน 5 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 57 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 9 คน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นองค์กรจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐานภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อำนาจหน้าที่

มีอำนาจหน้าที่ตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ซึ่งระบุให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมี อำนาจ หน้าที่ดังนี้ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 มี อำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 ปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ตามที่ กำหนดใน มาตรา 36 และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น

1.2 ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้น พื้นฐาน

1.3 ปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

1.4 รับผิดชอบในการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ.2560 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้อง กับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ความต้องการ ของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานใน เขต พื้นที่ การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานดังกล่าวข้างต้นทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การ จัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา 2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน อื่นที่จัด การศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงาน ด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.12 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับ มอบหมาย ขอบข่ายภาระงาน ส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

(ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

(จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร

(ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ

(ช) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

(ณ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

(ค) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการและส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

- (จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชีงานพัสดุและงานบริหารสินทรัพย์
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- (ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอนและการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- (ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตร ประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ
- (ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์และการดำเนินคดีของรัฐ 32
- (ณ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง
- (ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- (ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- (ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ
- (ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของ

ผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้ง

ประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับ นโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถ

พิเศษ (ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด

เนตรนารีผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (ซ) ประสานการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและ คัดกรอง ความประพฤตินักเรียน และนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ฌ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของ

ชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

9. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับ ผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ ได้รับมอบหมาย

10. กลุ่มกฎหมายและคดีให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

(ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(ณ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ ได้รับมอบหมาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการศึกษาแนวทาง การออกแบบและวิธีการดำเนินการวิจัย โดยได้ศึกษางานวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ งานวิจัยในประเทศและงานวิจัยในต่างประเทศ ดังนี้

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

กึ่งกนก กิณเรศ. (2565, หน้า 48) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1. ศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาและ 3) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการบริหารจัดการ และ 4) ด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล 2. รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 2) องค์ประกอบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 3) กระบวนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาและ 4) ผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 3. รูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา องค์ประกอบและกระบวนการบริหาร จัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และผลของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามลำดับ

เจตนา สายศรี (2565, หน้า 134) ได้ทำวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัด สกลนคร เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการ ปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพล ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ และบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยข้าราชการ และบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำนวน 178 คน ซึ่งได้กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการ ทำงานเท่ากับ 0.97 และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่า ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการ ปกครองในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพ (X_1) และ ด้านการ คงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (X_3) โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.34 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (X_2) โดยมีสัมประสิทธิ์ ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.22 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการและบุคลากรกรมการ ปกครองในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 75 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ พยากรณ์เท่ากับ ± 0.33047

ไพฑูล อยู่เกตุ (2565, หน้า 144) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการ คิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อประเมินรูปแบบ การจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีการดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน 2) พัฒนารูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 2 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน 3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มจากผู้บริหารการศึกษา ศักขานีเทศก์ นักวิชาการ ศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำนวน 8 คน 4) สรุปรายงานผลการพัฒนารูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียน มัธยมศึกษาของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมด้านสังคม 3) สภาพแวดล้อมด้านจิตภาพ 4) สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ 5) สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน ซึ่งมีองค์ประกอบของการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล 2. การประเมินรูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมโดยเรียงลำดับดังนี้ สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมด้านสังคม สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านจิตภาพ และสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สุภาดา เสาเสนา (2566, หน้า 114) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศ องค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศ องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผล การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ระดับในมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้าน การทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผลการวิเคราะห์ ระดับบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับในมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุน และด้านการ ให้รางวัล ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศ องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความ ผูกพัน ด้านการ ให้รางวัล และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ออยเลอร์ (Euler 1981) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโปรแกรมการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม ศึกษาที่มีต่อความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมและเจตคติต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโปรแกรมการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมศึกษาที่มีผลต่อความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมและเจตคติต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 267 คน ใน 9 ห้องเรียน จากสถานศึกษาที่อยู่ในเขตเมืองนิวยอร์กโดยได้แบ่ง 9 ห้องเรียน ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มทดลองที่เรียนโดยการศึกษาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มทดลองเรียน ที่ศูนย์สิ่งแวดล้อม กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มควบคุมที่เรียนในห้องเรียน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม แบบสอบความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม และแบบวัดเจตคติผลการวิจัยพบว่า ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของกลุ่ม ทดลองทั้งสองกลุ่มและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีเจตคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในสามเรื่อง คือ ศูนย์ศึกษาธรรมชาติ ต้นไม้และสัตว์ป่า นอกจากนี้ยัง พบว่ากลุ่มที่ 1 มีคะแนนความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม สูงกว่ากลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 และมีเจตคติเกี่ยวกับต้นไม้ และสัตว์ป่าสูงกว่ากลุ่มที่ 3 สำหรับกลุ่มที่ 2 มีเจตคติเกี่ยวกับศูนย์ศึกษาธรรมชาติ สูงกว่ากลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 และมีเจตคติเกี่ยวกับต้นไม้และสัตว์ป่าสูงกว่ากลุ่มที่ 3 ซึ่งเป็นกลุ่มควบคุม

เบคเกอร์ (Becker 1977) ได้ศึกษาผลการใช้ประสบการณ์นอกห้องเรียนต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่สิ่งแวดล้อม เพื่อศึกษาว่าการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่มีต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนระดับ 6 จะมีนัยสำคัญ หรือไม่ ระหว่างเด็กที่เรียนโดยใช้ประสบการณ์นอกห้องเรียนและการเรียนในห้องเรียนกับนักเรียนที่เรียนปกติในห้องเรียนอย่างเดียว โดยมีการทดสอบความคิดรวบยอด 5 ประการ คือ สิ่งแวดล้อม ความเป็นอิสระ การสงวนทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะผลกระทบของมนุษย์ต่อสิ่งแวดล้อม จากการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงเจตคติสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญในสอง

ประเด็น คือ การสงวนรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญระหว่างเด็กผู้ชายในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเด็กผู้ชายในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมในความคิดรวบยอดสองประเด็นคือ มลภาวะและผลกระทบของมนุษย์ต่อสิ่งแวดล้อม Sternberg (2006) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนียได้ศึกษา ถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตน และของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ บุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในบทนี้จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,104 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 จำนวน 327 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจากเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sample) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามเครือข่ายอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งมีเครือข่ายในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 12 ศูนย์เครือข่าย จากนั้นเทียบบัญชีรายชื่อให้ได้ครูกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรแต่ละศูนย์เครือข่าย

2. สุ่มโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากชื่อโรงเรียนของแต่ละศูนย์เครือข่าย

3. สุ่มครู โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากชื่อครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เครือข่ายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2	ประชากร	ครูกลุ่มตัวอย่าง
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 1 อำเภอทุ่งสง (ธรรมรักษ์)	181	28
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 2 (จตุภูมิทุ่งสง)	212	33
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 3 อำเภอทุ่งสง (ศูนย์พอเพียง)	154	24
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 4 อำเภอทุ่งใหญ่ (เขานางนอน)	188	29
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 5 อำเภอทุ่งใหญ่ (จตุภูมิศรีวิชัย)	239	37
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 6 อำเภอฉวาง (ฉวาง)	142	22
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 7 อำเภอฉวาง (ฉวางภูตาปี)	122	19
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 8 อำเภอพิปูน	141	22
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 อำเภอบางขัน	259	40
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 อำเภอช้างกลาง	207	32
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 อำเภอนาบอน	138	22
ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาที่ 12 อำเภอฉ่ำพรรณรา	121	19
รวม	2,104	327

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเอกสารและรายงานผลการวิจัย เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่

- | | |
|----------------------|-------------|
| 1. วิสัยทัศน์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ความยืดหยุ่น | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ความคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 8 ข้อ |

4. การทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ข้อ

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967, หน้า 90) คือ

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาด้านการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาด้านวิชาการ ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 7 ข้อ

2. ด้านกายภาพ จำนวน 9 ข้อ

3. ด้านการเรียนการสอน จำนวน 7 ข้อ

4. ด้านวิชาการ จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967, หน้า 90) คือ

ระดับ 5 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

2. กำหนดขอบข่ายการศึกษาออกเป็น

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขึ้นโดยที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการศึกษาองค์ประกอบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสร้างขึ้นโดยที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ ซึ่งจากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามาเป็นกรอบในการกำหนดตัวแปร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาด้านการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาด้านวิชาการ

3. สร้างแบบสอบถามโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตำราและเอกสารแล้วนำมากำหนดตัวแปรที่จะศึกษาและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบสอบถามในการวิจัย

4. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถามฉบับร่าง

5. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข วิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้แก่

1. ดร.วรวรรณ ปรมาภิวัฒน์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. ดร.สันต์ดี เกราะแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. นางสุภาพร จะรา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

6. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำแบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ทดลองใช้ (Try Out) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, หน้า 202-204) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.879 โดยค่าความเชื่อมั่นตัวแปรต้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.965 ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรตามการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เท่ากับ 0.909

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีธรรมราช เพื่อส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google form) ไปยังครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผ่านระบบ My office

3. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนโดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นรายด้านและรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 127) ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

2.51–3.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1.00–1.50 หมายความว่า มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 127) ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า มีระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า มีระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

2.51–3.50 หมายความว่า มีระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า มีระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1.00–1.50 หมายความว่า มีระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ความหมาย ค่าสหสัมพันธ์ทางบวก ค่าสหสัมพันธ์ทางลบ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 101) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า	1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่	0.80 – 0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่	0.60 – 0.79	หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่	0.40 – 0.59	หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่	0.20 – 0.39	หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่	0.20 – 0.19	หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ	0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์โดยวิธีการสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเอาตัวแปรทั้งหมด (Enter Method) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการถดถอยคะแนนดิบและรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

6. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ โดยวิธีการสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเอาตัวแปรทั้งหมด (Enter Method) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการถดถอยคะแนนดิบและรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

(Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach

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

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อคำถาม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายฉบับ

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม ($\bar{X}$) โดยคำนวณจากสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 38)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 142)

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

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum XY$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$$\frac{\sum Y^2}{n}$$

แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) การทดสอบค่าทีเพื่อหาระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 145)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{1-r^2}$$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงความถี่แบบที (t - Distribution)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในรูปสมการ
พยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 150)
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5X_5 + \dots + b_kX_k$$

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

$$\hat{Z} = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_kZ_k$$

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

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
A	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
S.E. _{EST}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P-value)
sig.	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	วิสัยทัศน์
X_2	แทน	ความยืดหยุ่น
X_3	แทน	ความคิดสร้างสรรค์

X_4	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
X_5	แทน	การทำงานเป็นทีม
Y	แทน	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
Y_1	แทน	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
Y_2	แทน	การพัฒนาบุคลากร
Y_3	แทน	การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
Y_4	แทน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน
Y_5	แทน	การดำรงรักษาบุคคล

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

2. ผลการวิเคราะห์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อค้นหา อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ใช้การแจกแจงหาความถี่ (Frequency) และ คำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	84	25.69
หญิง	243	74.31
รวม	327	100.00
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	224	68.50
ปริญญาโท	103	31.50
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	327	100.00
3. อายุ		
20 - 30 ปี	89	27.22
31 - 40 ปี	155	35.17
41 - 50 ปี	83	25.38
มากกว่า 50 ปี	40	12.23
รวม	327	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	208	63.61
ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	81	24.77
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	38	11.62
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 327 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 74.31 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 35.17 สำหรับ ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 63.61

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์	4.45	0.59	มาก
2. ความยืดหยุ่น	4.37	0.63	มาก
3. ความคิดสร้างสรรค์	4.34	0.67	มาก
4. การทำงานเป็นทีม	4.39	0.64	มาก
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.34	0.65	มาก
รวม	4.38	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.61) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.59) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน
วิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 327		
ด้านวิสัยทัศน์		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการวางแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต	4.52	0.60	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีการวางแผนหรือตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน	4.30	0.74	มาก
3.	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการเนิกรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.60	0.65	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.47	0.72	มาก
5.	ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้จริงในบริบทที่กำหนด	4.38	0.76	มาก
รวม		4.45	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ
ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการเนิกรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.65)
รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.60) ส่วนข้อที่ต่ำ
ที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนหรือตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน
ความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 327		
ด้านความยืดหยุ่น		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาได้	4.32	0.72	มาก
2.	ผู้บริหารสามารถเปิดรับความคิดใหม่ๆโดยไม่เคร่งเครียด	4.37	0.72	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความแตกต่างเป็นเรื่องธรรมชาติ	4.41	0.73	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการในการทำงานให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์	4.36	0.73	มาก
รวม		4.37	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.63) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความแตกต่างเป็นเรื่องธรรมชาติ ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.73) รองลงมา คือ
ผู้บริหารสามารถเปิดรับความคิดใหม่ๆโดยไม่เคร่งเครียด ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.72) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาได้ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.72)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน
ความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 327		
ด้านความคิดสร้างสรรค์		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสร้างกระบวนการที่ทำให้เกิดไอเดียใหม่	4.38	0.70	มาก
2.	ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาที่ไม่ซ้ำใคร	4.42	0.65	มาก
3.	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความคิดและการทดลองสิ่งใหม่ๆ	4.25	0.77	มาก
4.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ด้านศิลปะ	4.26	0.79	มาก
5.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการออกแบบ	4.39	0.71	มาก
6.	ผู้บริหารมีกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ทำหาย	4.31	0.79	มาก
7.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำกิจกรรม	4.34	0.79	มาก
8.	ผู้บริหารสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าและน่าสนใจ	4.35	0.73	มาก
รวม		4.34	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดย
ภาพรวม อยู่ในระดับ ($\bar{X}=4.34$, $S.D.=0.67$) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด
คือ ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาที่ไม่ซ้ำใคร ($\bar{X}=4.42$, $S.D.=0.65$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิด
สร้างสรรค์ด้านการออกแบบ ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.71$) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเชื่อมโยง
ความคิดและการทดลองสิ่งใหม่ๆ ($\bar{X}=4.25$, $S.D.=0.77$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้าน
การทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย	4.43	0.74	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบที่ชัดเจน	4.41	0.74	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างเปิดกว้าง	4.41	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไว้วางใจ	4.34	0.73	มาก
5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความสุขในการทำงาน	4.32	0.81	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน	4.41	0.78	มาก
รวม	4.39	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.64) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.74) รองลงมา คือ
ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.71)
ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความสุขในการทำงาน ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.81)



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 327		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในบริบท	4.34	0.70	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นที่ การดูแลและสนับสนุนความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน	4.38	0.68	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสทางการเรียนรู้	4.33	0.74	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสม	4.29	0.72	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการที่แตกต่างในการทำงาน	4.32	0.73	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี	4.37	0.75	มาก
รวม		4.34	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.65) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นที่การดูแลและสนับสนุนความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.68) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.75) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.72)

3. ผลการวิเคราะห์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.8-4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.45	0.64	มาก
2. ด้านกายภาพ	4.39	0.63	มาก
3. ด้านการเรียนการสอน	4.35	0.65	มาก
4. ด้านวิชาการ	4.37	0.60	มาก
รวม	4.39	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ด้านกายภาพ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.63) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อ

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา		n = 327		
ด้านการบริหารจัดการ		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการสภาพแวดล้อมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.47	0.68	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูนักเรียน และชุมชน	4.41	0.70	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา	4.47	0.70	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสภายในสถานศึกษา	4.47	0.69	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความความรับผิดชอบร่วมกันภายในสถานศึกษา	4.42	0.77	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผล	4.47	0.70	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางแผน ควบคุม และประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีระบบและยั่งยืน	4.41	0.72	มาก
รวม		4.45	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.64) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผล ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.70) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูนักเรียน และชุมชน ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านกายภาพ โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านกายภาพ	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพของสิ่งต่างๆในสถานศึกษามีผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน	4.39	0.72	มาก
2. สถานศึกษามีอาคารเรียน ห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้	4.39	0.73	มาก
3. สถานศึกษามีห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.29	0.74	มาก
4. สถานศึกษามีสนามกีฬาที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.42	0.70	มาก
5. สถานศึกษาจัดโต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง อากาศ และความสะดวกภายในบริเวณโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.46	0.63	มาก
6. สถานศึกษามีความปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ	4.37	0.69	มาก
7. สถานศึกษามีบรรยากาศที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจและมีสมาธิในการเรียน	4.41	0.72	มาก
8. สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของครูและนักเรียน	4.41	0.69	มาก
9. สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น	4.37	0.76	มาก
รวม	4.39	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านกายภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$ S.D.=0.63) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดโต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง อากาศ และความสะดวกภายในบริเวณโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.63) รองลงมา คือ สถานศึกษามีสนามกีฬาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.70) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านการเรียนการสอน	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการมีส่วนร่วม	4.34	0.72	มาก
2. สถานศึกษาใช้สื่อ เทคโนโลยี และทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและพัฒนาศักยภาพได้	4.34	0.79	มาก
3. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	4.30	0.82	มาก
4. สถานศึกษาจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้มีความคิดเห็นอย่างมีอิสระ	4.43	0.78	มาก
5. สถานศึกษาจัดบรรยากาศให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ	4.29	0.74	มาก
6. สถานศึกษาส่งเสริมความมีวินัยแก่ผู้เรียน	4.45	0.78	มาก
7. สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรมและทักษะชีวิต	4.45	0.77	มาก
รวม	4.35	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.65) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมความมีวินัยแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.78) รองลงมา คือ สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรมและทักษะชีวิต ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.77) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดบรรยากาศให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านวิชาการ	n = 327		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความรู้และคุณธรรม	4.34	0.72	มาก
2. สถานศึกษาส่งเสริมการอ่าน การค้นคว้าแก่ผู้เรียน	4.34	0.79	มาก
3. สถานศึกษาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์แก่ผู้เรียน	4.30	0.82	มาก
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกล้าคิด กล้าแสดงออก	4.43	0.78	มาก
5. สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่	4.29	0.74	มาก
6. สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนสูงขึ้น	4.45	0.78	มาก
7. สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.77	มาก
รวม	4.37	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.60) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนสูงขึ้น ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.78) รองลงมา คือ สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.77) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.74)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 แสดงได้ดังตาราง 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (Y)				ผลรวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{รวม}
X ₁	.835***	.854***	.833***	.779***	.860***
X ₂	.841***	.873***	.837***	.778***	.867***
X ₃	.883***	.908***	.872***	.822***	.908***
X ₄	.904***	.896***	.860***	.842***	.912***
X ₅	.892***	.906***	.912***	.842***	.925***
ผลรวม X _{รวม}	.906***	.923***	.897***	.845***	.930***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการการจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงถึงสูงมาก ($r=.930$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัด สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.778-.912$) โดยคู่ที่มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₅) กับด้านการจัดการเรียน การสอน (Y₃) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.912$) รองลงมา คือ ด้านความคิด สร้างสรรค์ (X₃) กับ ด้านการบริหารการจัดการ (Y₂) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.908$) ส่วนด้านที่มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น (X₂) กับ ด้านวิชาการ (Y₄) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=.778$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ(Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.13 และ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. Est	F	Sig.
X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄ , X ₅	.937	.878	.876	.214	463.003	.000

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .937 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .878 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (X₁) ความยืดหยุ่น (X₂) ความคิดสร้างสรรค์ (X₃) การทำงานเป็นทีม (X₄) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₅) สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 87.8 (R² =.878) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.444	.093		4.754	.000
X ₁	.054	.052	.052	1.038	.300
X ₂	.066	.052	.069	1.276	.203
X ₃	.135	.067	.149	2.001	.046
X ₄	.212	.063	.223	3.335	.001
X ₅	.439	.059	.470	7.449	.000
R=.937, R ² =.878, Adjusted R ² =.876, S.E. Est=.214, F=463.003, Sig.= .000					

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (X₁) ความยืดหยุ่น (X₂) ความคิดสร้างสรรค์ (X₃) การทำงานเป็นทีม (X₄) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₅) สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 87.8 (R² = .878) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.444 + 0.054(X_1) + 0.066(X_2) + 0.135(X_3) + 0.212(X_4) + 0.439(X_5)$$

สมการพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}_Y = 0.052(X_1) + 0.069(X_2) + 0.149(X_3) + 0.223(X_4) + 0.470(X_5)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.15 และ 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. Est
1	.925	.856	.856	.231
2	.934 ^b	.872	.871	.218
3	.936 ^c	.877	.876	.214

a. Predictors: (Constant), MEAN_X4

b. Predictors: (Constant), MEAN_X4, MEAN_X2

c. Predictors: (Constant), MEAN_X5, MEAN_X4, MEAN_X3

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า รูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา นั่นคือ ด้านการด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X5) ทำงานเป็นทีม (X4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X2) สามารถทำนายการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ร้อยละ 87.7 (R²=.877) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.214

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ดังตาราง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัด สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.521	.082		6.320	.000
X ₅	.453	.059	.485	7.733	.000
X ₄	.231	.062	.244	3.704	.000
X ₃	.205	.057	.226	3.615	.000
R=.936, R ² =.856, Adjusted R ² =.856, S.E.Est=.231, F=766.329, Sig.= 0.000					

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า มีตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้านคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₅) ด้านการทำงานเป็นทีม (X₄) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₃) ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 85.6 (R² =.856) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.521 + 0.453(X_5) + 0.231(X_4) + 0.205(X_3)$$

สมการพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}_Y = 0.485(X_5) + 0.244(X_4) + 0.226(X_3)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 59 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 327 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2” สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่น ความคิดสร้างสรรค์และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนหรือตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน

1.2 ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความแตกต่างเป็นเรื่องธรรมชาติ รองลงมา คือ ผู้บริหาร

สามารถเปิดรับความคิดใหม่ๆโดยไม่เคร่งเครียด ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาได้

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาที่ไม่ซ้ำใคร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการออกแบบ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความคิดและการทดลองสิ่งใหม่ๆ

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความสุขในการทำงาน

1.5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นที่การดูแลและสนับสนุนความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสม

2. ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ด้านกายภาพ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด คือ ด้านการเรียนการสอน

2.1 ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูนักเรียนและชุมชน

2.2 ด้านกายภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดโต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง อากาศ และความสะอาด ภายในบริเวณโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ สถานศึกษามีสนามกีฬาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.3 ด้านการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมความมีวินัยแก่ผู้เรียน รองลงมา คือ สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรมและทักษะชีวิต ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดบรรยากาศให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ

2.4 ด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนสูงขึ้น รองลงมา คือ สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5) กับด้านการเรียนการสอน (Y_3) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 912$) รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3) กับด้านการบริหารจัดการ (Y_2) ความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 908$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น (X_2) กับ การด้านวิชาการ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .778$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_5) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_3) สามารถร่วมกันทำนายการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถ อธิบายการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 85.6

สมการพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 0.521 + 0.453(X_5) + 0.231(X_4) + 0.205(X_3)$$

สมการพยากรณ์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z}_Y = 0.485(X_5) + 0.244(X_4) + 0.226(X_3)$$

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยคิดว่าการที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษา มุ่งเน้นการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาครูสู่มืออาชีพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งสะท้อนจากด้านวิสัยทัศน์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมองภาพอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อสร้างนักเรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม สะท้อนว่าผู้บริหารแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจและมีความสุขในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีใน

การปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเป็นผลจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน หรือระเบียบข้อบังคับที่ทำให้การริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ ยังไม่โดดเด่นเท่าที่ควร ขาดการเข้าใจความต้องการที่แตกต่างของบุคคล ทำให้อัตลักษณ์ ความเชื่อ และความรับผิดชอบส่วนบุคคลลดลง

อย่างไรก็ตามการที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้า และพร้อมต่อยอดการพัฒนาในด้านความคิดสร้างสรรค์ให้เข้มข้นยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของแอชและเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2007) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนามาจากบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาท การใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจง แต่ผู้บริหาร เท่านั้น” ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้าง โอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และ บุคลากร เพื่อเป็น การสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์แนวคิดนี้ยังมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as leaders) โดยมี ครูใหญ่ เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) และสอดคล้องกับสโตนล์ และเทมเพอเล่ (Stoll and Temperley 2019, pp. 65-78) กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิด ไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและความท้าทาย โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์และการทำงานเป็นทีม สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรตามศักยภาพของแต่ละคน ขณะเดียวกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าการกระตุ้นทางปัญญาและการส่งเสริมนวัตกรรมยังอาจเผชิญข้อจำกัดบางประการ อย่างไรก็ตาม ภาพรวมของผลการวิจัยยังคงสะท้อนศักยภาพของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัย จินตนา ดิตดวงพันธ์ (2565, หน้า 28) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ญัฐภรณ์ แสงกล้า (2565, หน้า 11) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 37) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย นันทพร ขาวใจผ่อง (2565, หน้า 19) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย หทัย ชานาญคำ (2565, หน้า 20) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและบริบทของสถานศึกษา จึงสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับความแตกต่างรายบุคคล เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และได้รับการสนับสนุนตามศักยภาพของตน ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความผูกพัน และความร่วมมือภายในองค์กร แม้ว่าด้านความคิดสร้างสรรค์จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และกรอบระเบียบต่าง ๆ แต่โดยภาพรวมยังสะท้อนถึงศักยภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาต่อยอดด้านการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการรองลงมา คือ ด้านกายภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเรียนการสอน ผู้วิจัยคิดว่าการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะผลมาจากการบริหารจัดการที่มีระบบ ชัดเจน บรรยาการและปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร บุคลากร ระบบงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน เกิดความร่วมมือ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผล สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผน ควบคุม และประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีระบบและยั่งยืน ขณะที่ด้านการกายภาพมีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงถึงสถานศึกษามีอาคาร ห้องเรียน สวน และอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และสร้างแรงจูงใจในการเรียน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมสุขภาวะที่ดี ลดความเครียด และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์และปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนด้านการเรียนการสอน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเกิดจากข้อจำกัดบางประการ เช่น ความไม่เพียงพอของห้องปฏิบัติการและวัสดุอุปกรณ์ อาคารเรียนจำกัด สื่อการสอน ขาดวัสดุ มลพิษทางเสียงและอากาศ และการบริหารจัดการที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการเรียนรู้ลดลงและครูจัดกิจกรรมได้ไม่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม การที่ภาพรวมของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและความมุ่งมั่นของผู้บริหารผู้บริหารวางแผน จัดองค์กร ดำเนินการและติดตามประเมินผลเพื่อให้การจัดการสภาพแวดล้อมเป็นระบบและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Ziegenfuss (2010, P.3) กล่าวว่า

สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่ตระหนักให้ความสำคัญ และเตรียมความพร้อมรับมือกับมัน จะทำให้ไม่ว่าการเรียนหรือการดำรงชีวิตต้องเจออุปสรรคอย่างแน่นอน นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 จะมีเรื่องเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมาก แม้ว่าด้านการเรียนการสอนจะมีระดับต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งอาจสะท้อนข้อจำกัดด้านการสร้างสภาวะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งทางกายภาพและจิตวิทยา เพื่อส่งเสริมให้ครูสอนได้อย่างเต็มศักยภาพและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมล จันทสุข (2567, หน้า 760) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา หล้าอามาตย์ (2567) การศึกษาองค์ประกอบของการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัสนิณ ยูโซ๊ะ (2566, หน้า 72) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านกายภาพ และด้านการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ ด้านการบริหารจัดการที่อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการบริหารงานที่เป็นระบบ ชัดเจน และมีความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขณะที่ด้านกายภาพสะท้อนถึงความพร้อมของอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ส่วนด้านการเรียนการสอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านสื่อ อุปกรณ์ และพื้นที่ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ภาพรวมที่อยู่ในระดับมากแสดงถึงศักยภาพของสถานศึกษาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซีกเกนฟูสส์ (Ziegenfuss 2010 , p. 3) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากสถานศึกษาไม่ตระหนักและเตรียมความพร้อม อาจส่งผลกระทบต่อทั้งการเรียนรู้และการดำรงชีวิต นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยังมีเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงถึงสูงมาก ผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงถึงสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งเสริมนวัตกรรม และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นไปอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านกายภาพ การบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ อันเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิมล จันทสุข (2567, หน้า 106) ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา หล้าอามาตย์ (2567, หน้า 117) การศึกษาองค์ประกอบของการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคจิรา ศรีขาว (2567, หน้า 112) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มุ่งเน้นการรับฟังและเข้าใจความแตกต่างของครูและบุคลากรแต่ละคน จัดสรรงานและบทบาทให้เหมาะสมตามความถนัดและศักยภาพส่วนบุคคล ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างทีมงาน และสร้างบรรยากาศที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและทดลองแนวทางใหม่ ๆ ได้อย่างปลอดภัย นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมและการประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียน และชุมชน ช่วยให้การวางแผน การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการบริหารจัดการสถานศึกษามีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะเดียวกัน การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ และการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้หลากหลายมากขึ้น และผู้เรียนเกิดความตื่นตัว มีแรงจูงใจ และสามารถพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม และความคิดสร้างสรรค์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์และอธิบายความสำเร็จของการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิมล จันทสุข (2567, หน้า 113) ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาสภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบมีส่วนช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพการจัดการของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการ ด้านกายภาพ และด้านการเรียนการสอน ซึ่งแต่ละด้านมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างครบวงจร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา หล้าอามาตย์ (2567, หน้า 127) การศึกษาองค์ประกอบของการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทั้งสามด้านสามารถส่งเสริมการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมให้มีความเป็นระบบ เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และช่วยพัฒนา

คุณภาพการศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักจิรา ศรีขาว (2567, หน้า 116) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการครูและบุคลากร และด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ควรติดตามผลและประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามรูปแบบ ของแผนการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นรูปธรรมและเพื่อความคงทนในระดับการบริหารงาน เพื่อให้เป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ เป็นไปได้จริงและสอดคล้องกับสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล มุ่งเน้นการดูแลและสนับสนุนความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตทำให้งานเสร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพ สร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันในสถานศึกษา ผู้บริหารควรหาวิธีการ รูปแบบการบริหารงานที่เข้ากับบริบทในสถานศึกษาของตนเอง เพื่อตอบโจทย์เป้าหมายของแต่ละสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ข้อเสนอแนะในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงสถานการณ์และนโยบายที่เข้ามาในแต่ละช่วงเวลาโดยมีการตอบสนองต่อนโยบาย มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาและมีการวัดผลประเมินผลเพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารเริ่มนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาครู เช่น การสอนแบบ Active Learning หรือการใช้สื่อดิจิทัล ทำให้ครูเกิดการพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อโลกยุคใหม่

2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ส่งผลดีต่อสถานศึกษาอย่างมาก โดยช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นสุขของครูและบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน (วิชาการ, งบประมาณ, บุคคล, ทวีไป) และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การบริหารวิชาการมีคุณภาพสูงขึ้น ครูมีแรงจูงใจและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่คุณภาพผู้เรียนที่สูงขึ้นและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีอานิสงส์

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่โดยให้เข้ากับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและปรับเทคนิคการบริหารงานให้เข้ากับบริบทในสถานศึกษาของตนเอง เพื่อสร้างเป็นสถานศึกษาที่รองรับผู้เรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือ

- กรมสามัญศึกษา.(2538). คู่มือผู้บริหารโรงเรียนชุดพัฒนาการบริหารโรงเรียน การสร้างบรรยากาศ การเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: หน่วยการศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ.
- พระมหาภูมิจัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี).(2550). คนสำราญงานสำเร็จ (พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี . (2556). ประมวลสาระชุดวิชา ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารองค์กร ภาครัฐ เอกสารสอนชุดวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 8. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560) การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง).พิมพ์ครั้งที่1 กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน (พ.ศ. 2557–2560). กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี จำกัด.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

- กัญญาณัช เพชรรัตน์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กึ่งนก กิณเรศ. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกียรติศักดิ์ พ่วงคง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเขาพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- จตุพร ทองจิตร. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- จรัญ ภาษาวัต. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรมการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,วิทยาเขตศรีล้านช้าง

- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร .วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จิราวรรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ,การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- เจตนา สายศรี. (2565). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจี๊ยะบ่าว, ศ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ชนกชนม์ ชนะสงคราม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ชูไธรี มะลิเป็ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 .วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐ ช่างงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ณัฐกิตติ บุญเก่ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 .วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ณัฐภรณ์ แสงกล้า. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- ณัฐนิชา พลศรีดา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม .วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรชาติ พงศ์ณมิตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- นันทริณ ยูโซะ (2566, หน้า 37). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*
- นคร ชูสอนสาย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.*
- นันทพร ขาวใจผ่อง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.*
- นาคนครา เหลนปก. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*
- นิจสิริ ปรงแก้ว. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- บุปผา เงินประโคน. (2565). *ข้อเรื่องงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือการบริหารจัดการ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*
- บุญยพร โขจรูญเดช. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- เบญจวรรณ คงเกลี้ยง. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- พัชรภรณ์ นะภีใจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอพร้าวกะทิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- พิมพกานต์ เพ็งสงค์. (2567). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- ไพฑูล อยู่เกตุ. (2565). *การพัฒนาารูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในภาคตะวันออก. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ภักจิรา ศรีขาว. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มะนาพี อินนุช. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- รอฮานิง อาแว. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- วารุณี ยะวะหาบ. (2564). *แนวทางการพัฒนาการบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจิตรา สุระคำพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การศึกษาอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- วิลาลินี ศรีประทุมวงศ์. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วงศ์มุสิก, ส. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- วัชรินทร์ ต่อชีพ. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*.
- ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สนธยา สมลิคุณ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุพรรณา พราวแดง. (2564). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*. ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาดา เสาเสนา. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

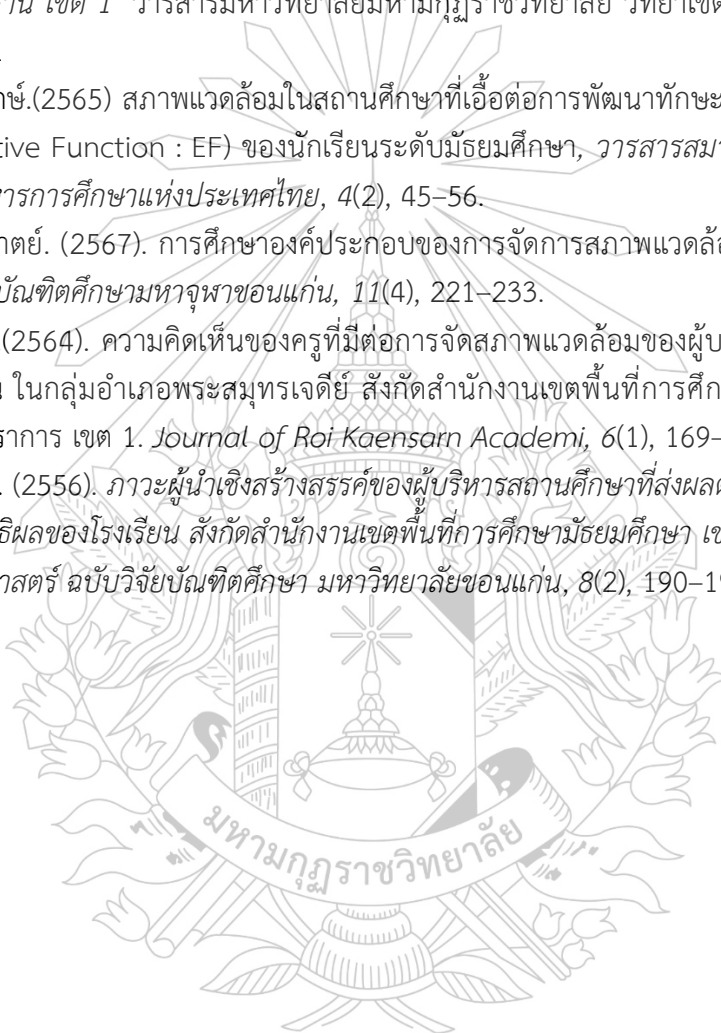
- สุทธหลวง, อ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- สุทธินันท์ วงค์มุสิก. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- หทัย ชำนาญคำ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อนุสรณ์ สุทธหลวง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อารปี ทองสีนุ่น. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช.สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*

3. สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1 วารสาร

- จิตพร อัครโสรธรรม. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9(3), 17-32.*
- เจษฎากร ชนะพันธุ์. (2567). *แนวทางการบริหารสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในภาวะปกติใหม่ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25(2), 185-198.*
- ทัศพร เกตุถนอม. (2567). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนราชวินิตบางเขน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11(7), 275-287.*
- นิชาภา เจริญราย. (2566). *การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 10(5), 74-84.*
- น้ำฝน พิทักษ์โรจนกุล. (2565). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชลบุรี. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ 7(2), 1187-1200.*

- บุญมาหล้า& นามวรรณ. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 15(2), 169–183.
- พีรพล ชำนาญกุล.(2567). แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.) 6(4), 78–91.
- พงษ์ร เมืองมุลิก.(2566, หน้า 10). "การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1" วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด (ปีที่ 13 ฉบับที่ 1
- ภัทรกร สิงห์พิทักษ์.(2565) สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหาร (Executive Function : EF) ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา, วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4(2), 45–56.
- วิจิตรา หล้าอามาตย์. (2567). การศึกษาองค์ประกอบของการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาราชวิทยาลัย, 11(4), 221–233.
- สุนทรียา บุญตา.(2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในกลุ่มอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(1), 169–183.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(2), 190–198.



2. ภาษาอังกฤษ

- Astin, A. W. (1971). *The invisible colleges: A profile of small, private colleges with limited resources*. McGraw-Hill.
- Bisset, J. A. (2014). *The move to modern learning environments in New Zealand secondary schools: Step forward or smokescreen?* [Master's thesis, Unitec Institute of Technology]. Unitec Research Bank.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design* (7th ed.). South-Western College Publishing.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design* (7th ed.). South-Western College Publishing.
- DuBrin, A. J. (2013). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (7th ed.). South-Western Cengage Learning.
- DuBrin, A. J. (2013). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (7th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Harris, A. (2009). *Distributed school leadership: Different perspectives*. Springer.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lamastro, V. (2002). *Commitment and perceived organizational support*. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 19–41.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Machi, L. A., & McEvoy, B. T. (2009). *The literature review: Six steps to success*. Corwin Press.
- Mohammadi, A., & Youzbashi, A. Z. (2012). *Investigation relationship of schools organization climate with job stress among physical education teachers*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 138–140.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (1996). *Human resource management: Gaining competitive advantage* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). *Fundamental concepts of educational leadership* (2nd ed.). Merrill/Prentice Hall.
- Robinson, V. M. J., & Timperley, H. S. (2007). *The leadership of the improvement of teaching and learning: Lessons from initiatives with positive outcomes for students*. *Australian Journal of Education*, 51(3), 247–262.

Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect*. Prentice Hall.

Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2010). *The principal: Creative leadership for excellence in schools* (7th ed.). Pearson.

Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2010). *The principal: Creative leadership for excellence in schools* (7th ed.). Pearson.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร.วรวรรณ ปรมากิวัฒน์

คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวัตผลประเมินผลการศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน : ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครศรีธรรมราช เขต 1

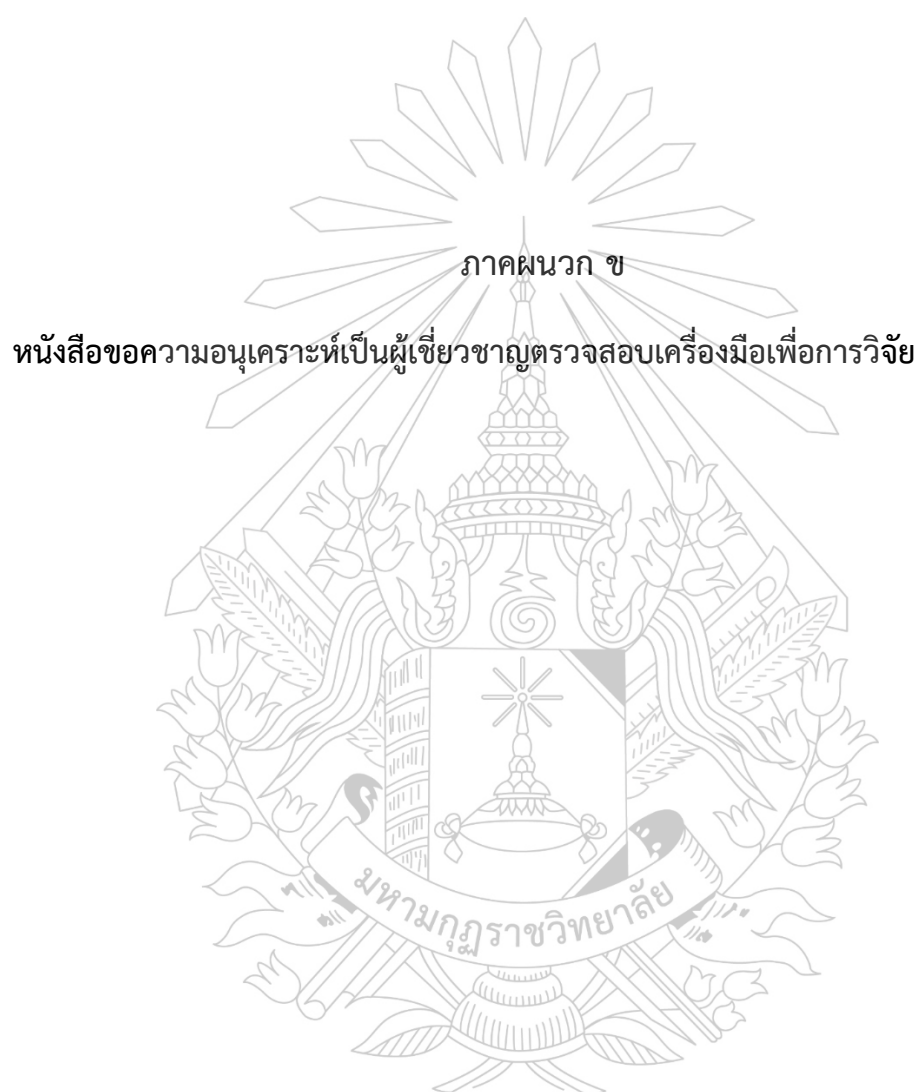
2. ดร. สันต์ติ เกราะแก้ว

คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37
 สถานที่ทำงาน : โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37

3. นางสาวพร จะรา

คุณวุฒิทางการศึกษา : หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
 การศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนสูง
 สถานที่ทำงาน : โรงเรียนราชวัดควนสูง





ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาสโคราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.วรารณ ปรมาภินันท์

ด้วย นางสาวปริญา ปรีชา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโคราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๒ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ENVIRONMENT IN SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี ผศ.ดร.สันติ อุบลจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์: ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาสโคราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาสครราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สันติ เกราะแก้ว

ด้วย นางสาวปริญา ปรีชา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสครราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (CREATIVE LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ENVIRONMENT IN SCHOOLS UNDER NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” โดยมี ผศ.ดร.สันติ อุณจะนา เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้



บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘

ที่ อว ๗๔๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอบางขัน
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผอ.สุภาพร จะรา

ด้วย นางสาวปริญา ปรีชา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (CREATIVE LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ENVIRONMENT IN SCHOOLS UNDER NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE-2)” โดยมี ผศ.ดร.สันติ อุณจะนำ เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ

โอกาสนี้



บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว ๗๔๑๖.๒/ว ๐๐๐๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๔๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโคกหาด

ด้วย นางสาวปริญญ์ ปรีชา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (CREATIVE LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ENVIRONMENT IN SCHOOLS UNDER NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒)" โดยมี ผศ.ดร.สันติ อุณจะนำ เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทาง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
ด้วยดีจากท่าน จึงขออပ်แทนขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์ ๐ร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๔๑๒๘

ที่ ธว ๗๔๒๖.๒/ว ๐๐๐๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๔-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดควนสูง

ด้วย นางสาวปริญญ์ ปรีชา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (CREATIVE LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ENVIRONMENT IN SCHOOLS UNDER NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒)" โดยมี ผศ.ดร.สันติ อุนจะนา เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ซึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทาง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
ด้วยดีจากท่าน จึงขอเสนอแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๕

ที่ อว ๗๔๑๖(๒)/ว ๐๑๐๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาสโครราช

๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕

ด้วย นางสาวชนวนดี แอเด้น นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโครราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOL NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” โดยมี ดร.บุญส่ง ทองเอียง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสโครราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออโนทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบรรชิตวัฒน์ ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาสโครราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๘๐-๕๑๒๘



ภาคผนวก ง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 31 – 39 ปี
☐ 40 – 49 ปี
☐ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ครูไม่มีวิทยฐานะ
☐ ครู วิทยฐานะชำนาญการ
☐ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

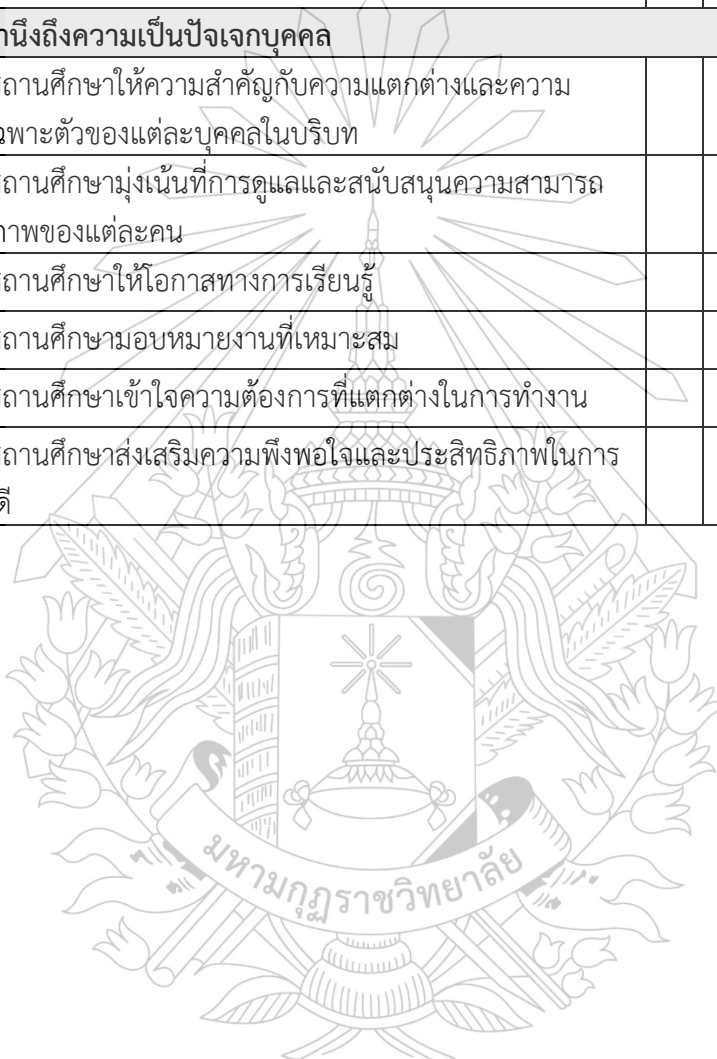
5. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี
☐ 11 – 20 ปี
☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต					
2.	ผู้บริหารมีการวางแผนหรือตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน					
3.	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการเน้นการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ					
4.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ					
5.	ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้จริงในบริบทที่กำหนด					
ด้านที่ 2 ความยืดหยุ่น						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาได้					
2.	ผู้บริหารสามารถเปิดรับความคิดใหม่ๆโดยไม่เคร่งเครียด					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความแตกต่างเป็นเรื่องธรรมชาติ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการในการทำงานให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์					
ด้านที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์						
1.	ผู้บริหารสร้างกระบวนการที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ					
2.	ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหามากกว่าหนึ่งวิธี					
3.	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความคิดและการทดลองสิ่งใหม่ๆ					
4.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ด้านศิลปะ					
5.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการออกแบบ					
6.	ผู้บริหารมีกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ทำนาย					
7.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำกิจกรรม					
8.	ผู้บริหารสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าและน่าสนใจ					
ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบที่ชัดเจน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไว้วางใจ					
5.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความสุขในการทำงาน					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน					
ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในบริบท					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นที่การดูแลและสนับสนุนความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสทางการเรียนรู้					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสม					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการที่แตกต่างในการทำงาน					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี					



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการสภาพแวดล้อมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูนักเรียน และชุมชน					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสภายในสถานศึกษา					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความความรับผิดชอบร่วมกันภายในสถานศึกษา					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผล					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางแผน ควบคุม และ ประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีระบบ และยั่งยืน					
ด้านที่ 2 ด้านกายภาพ						
1.	สภาพของสิ่งต่างๆในสถานศึกษามีผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน					
2.	สถานศึกษามีอาคารเรียน ห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้					
3.	สถานศึกษามีห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
4.	สถานศึกษามีสนามกีฬาที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
5.	สถานศึกษาจัดโต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง อากาศ และความสะอาด ภายในบริเวณโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
6.	สถานศึกษามีความปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ					
7.	สถานศึกษามีบรรยากาศที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจและมีสมาธิในการเรียน					
8.	สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของครูและนักเรียน					
9.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น					
ด้านที่ 3 ด้านการเรียนการสอน						
1.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการมีส่วนร่วม					

ข้อ	การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	สถานศึกษาใช้สื่อ เทคโนโลยี และทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและพัฒนาศักยภาพได้					
3.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					
4.	สถานศึกษาจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้มีความคิดเห็นอย่างมีอิสระ					
5.	สถานศึกษาจัดบรรยากาศให้ผู้เรียนรู้สื่อบนทุกวิถีทางร่างกายและจิตใจ					
6.	สถานศึกษาส่งเสริมความมีวินัยแก่ผู้เรียน					
7.	สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรมและทักษะชีวิต					
ด้านที่ 4 ด้านวิชาการ						
1.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความรู้และคุณธรรม					
2.	สถานศึกษาส่งเสริมการอ่าน การค้นคว้าแก่ผู้เรียน					
3.	สถานศึกษาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์แก่ผู้เรียน					
4.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกล้าคิด กล้าแสดงออก					
5.	สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่					
6.	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนสูงขึ้น					
7.	สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					





สรุปแบบพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อ

กับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence: IOC)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1.	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31 – 39 ปี ☐ 40 – 49 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ☐ ครูไม่มีวิทยฐานะ ☐ ครู วิทยฐานะชำนาญการ ☐ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ประสบการณ์การทำงาน ☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์							
1.	ผู้บริหารมีการวางแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการวางแผนหรือตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางในการเนิการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้จริงในบริบทที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 2 ความยืดหยุ่น							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถเปิดรับความคิดใหม่ๆ โดยไม่เคร่งเครียด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามองว่าความแตกต่างเป็นเรื่องธรรมชาติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์							
1.	ผู้บริหารสร้างกระบวนการที่ทำให้เกิดไอเดียใหม่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีวิธีการแก้ไขปัญหาที่ไม่เหมือนใคร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความคิดและการทดลองสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ด้านศิลปะ	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้ ไม่ต้อง ปรับ
5.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการออกแบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ทำหาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าและน่าสนใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไว้วางใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความสุขในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความแตกต่างและความต้องการเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลในบริบท	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นที่การดูแลและสนับสนุนความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาส ทางการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมาย งานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความ ต้องการที่แตกต่างในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความ พึงพอใจและประสิทธิภาพในการ ทำงานได้ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการสภาพแวดล้อมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูนักเรียน และชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางแผน ควบคุม และประเมินผลเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีระบบและยั่งยืน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 2 ด้านกายภาพ							
1.	สภาพของสิ่งต่างๆในสถานศึกษามี ผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมของ ผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้ ไม่ต้อง ปรับ
2.	สถานศึกษามีอาคารเรียน ห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้ ไม่ต้อง ปรับ
3.	สถานศึกษามีห้องสมุดที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	+1	0	+1	2	0.7	ใช้ได้ ไม่ต้อง ปรับ
4.	สถานศึกษามีสนามกีฬาที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	สถานศึกษาจัดโต๊ะ เก้าอี้ แสง สว่าง อากาศ และความสะอาด ภายในบริเวณโรงเรียนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	สถานศึกษามีความปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	สถานศึกษามีบรรยากาศที่กระตุ้น ให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจและมี สมาธิในการเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	สถานศึกษาส่งเสริมสุขภาพกาย และจิตใจของครูและนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและราบรื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 3 ด้านการเรียนการสอน							
1.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม การคิดวิเคราะห์และการมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	สถานศึกษาใช้สื่อ เทคโนโลยี และ ทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความ สนใจและพัฒนาศักยภาพได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียน แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	สถานศึกษาจัดบรรยากาศในชั้น เรียนให้ผู้เรียนได้มีความคิดเห็น อย่างมีอิสระ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	สถานศึกษาจัดบรรยากาศให้ ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	สถานศึกษาส่งเสริมความมีวินัยแก่ ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	สถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มี ความรู้ คุณธรรมและทักษะชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 4 ด้านวิชาการ							
1.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมความรู้และคุณธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	สถานศึกษาส่งเสริมการอ่าน การค้นคว้าแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	สถานศึกษาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกล้าคิด กล้าแสดงออก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

1. ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 แยกเป็นรายด้าน

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

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

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	Cronbach's Alpha	N of Items (29)
1) วิสัยทัศน์	.879	5
2) ความยืดหยุ่น	.826	4
3) ความคิดสร้างสรรค์	.895	8
4) การทำงานเป็นทีม	.938	6
5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.882	6

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	Cronbach's Alpha	N of Items (30)
1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.920	7
2) บริหารการจัดการ	.909	9
3) ด้านสภาพแวดล้อมทางการจัดการเรียนการสอน	.877	7
4) ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ	.852	7

2. ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	59

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวปริญา ปรีชา
วัน เดือน ปี เกิด	15 ธันวาคม 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิชาภาษาอังกฤษ
ที่อยู่ปัจจุบัน	120 หมู่ 7 ตำบลไสหรำ อำเภอดง จังหวัด นครศรีธรรมราช
ผลงานตีพิมพ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
รางวัลที่ได้รับ	คุรุворมงคล

