



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SINGBURI ANGTHONG

ชยุต มีสมบัติดี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SINGBURI ANGTHONG



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(M.Ed.(Educational Administration))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University
2025
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ของ

ชยุต มีสมบัติดี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
ผู้วิจัย	ชยุต มีสมบัติดี
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรีพร นาคสัมฤทธิ์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 275 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง อยู่ในระดับสูง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ ด้านวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 51.60 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน คือ $\hat{Y} = 1.849 + 0.280X_4 + 0.183X_5 + 0.137X_1$ และ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.367X_4 + 0.239X_5 + 0.170X_1$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Title	CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SINGBURI ANGTHONG
Author	CHAYUT MEESOMBATDEE
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2025
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jareeporn Naksamrit

This study had four objectives: 1) to examine the level of creative leadership among school administrators under the Sing Buri–Ang Thong Secondary Educational Service Area Office; 2) to examine the level of school effectiveness under the Sing Buri–Ang Thong Secondary Educational Service Area Office; 3) to investigate the relationship between the creative leadership of school administrators and school effectiveness under the Sing Buri–Ang Thong Secondary Educational Service Area Office; and 4) to examine the aspects of creative leadership of school administrators that affect school effectiveness under the Sing Buri–Ang Thong Secondary Educational Service Area Office. A quantitative research approach was employed. The sample consisted of 275 school administrators and civil servants under the Sing Buri–Ang Thong Secondary Educational Service Area Office, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product–moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1) the overall level of creative leadership of school administrators was at the highest level; 2) the overall level of school effectiveness was at the highest level; 3) the creative leadership of school administrators and school effectiveness under the office were positively correlated at a high level with statistical significance at the .01 level; and 4) the aspects of creative leadership of school administrators under the office that affected school effectiveness were at a high level. The aspects of creativity and teamwork had a statistically significant effect on school effectiveness at the .01 level, while vision had a statistically significant effect at the .05 level. Together, these variables could predict 51.60% of the variance in school effectiveness. The predictive equation in score form is: $\hat{Y} = 1.849 + 0.280X_4 + 0.183X_5 + 0.137X_1$ and the predictive equation in standardized score form is: $\hat{Z} = 0.367X_4 + 0.239X_5 + 0.170X_1$

Keyword : Creative Leadership, Effectiveness of Schools, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ และให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดกระบวนการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดลศักดิ์ ไทโรเล็กทิม คณะกรรมการพิจารณาและสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักวิชาการ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิเคราะห์ผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เพื่อพัฒนาการศึกษา พร้อมทั้งขอทดแทนพระคุณ บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ให้ชีวิต ให้โอกาส วางรากฐานทางการศึกษา และมอบความรู้ ตลอดจนคำแนะนำอันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตาตลอดมา

ชยุต มีสมบัติดี

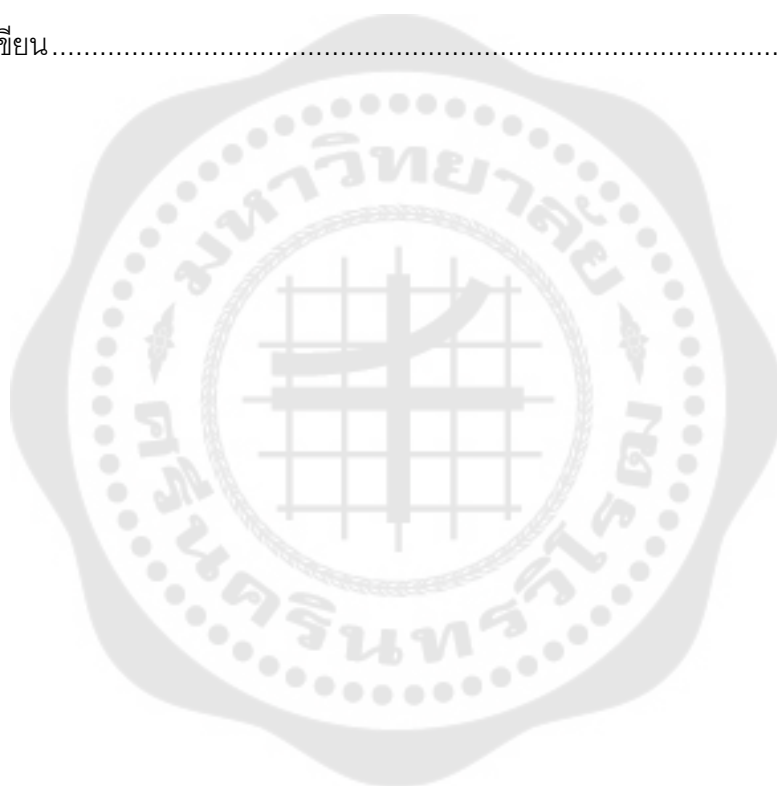
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	7
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	8
3. ตัวแปรที่ศึกษา.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
สมมติฐานในการวิจัย.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.....	17
1.1 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา.....	17
1.2 ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่.....	17
1.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา.....	20

1.4 ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด	27
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	28
2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ	28
2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ	29
2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	31
2.4 ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	32
2.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	33
3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา.....	50
3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ	50
3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพ	51
3.3 ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	52
3.4 ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	54
3.5 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	56
4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา.....	71
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	72
5.1 งานวิจัยในประเทศ	72
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ	78
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	83
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
1.1 ประชากร.....	83
1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	83
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	86
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	88
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90
6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ	90
6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	91
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	93
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง	95
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง	107
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง	108
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	110
สรุปผลการวิจัย	110
อภิปรายผลการวิจัย	111
ข้อเสนอแนะ	116
บรรณานุกรม	119

ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ.....	128
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย(IOC) ...	130
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย	144
ภาคผนวก จ หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	149
ประวัติผู้เขียน.....	152



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นเครื่องมือที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและสังคมโดยรวม เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความเท่าเทียม และพัฒนาประเทศในระยะยาว เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยมีการพัฒนาให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ จิตใจ คุณธรรม และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งการศึกษาไม่ได้เพียงแค่ถ่ายทอดความรู้ แต่ยังปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในสังคม อย่างสร้างสรรค์มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างมนุษย์ เพื่อรองรับการแข่งขันและการยืนหยัดบนเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทต่อการพัฒนาการศึกษา เพื่อยกระดับศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในระดับประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของชาติ การศึกษายังเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งมีบทบาทอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่เปี่ยมด้วยการแข่งขันและความก้าวหน้าที่รวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น การศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต พัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ และต่อยอดเป็นนวัตกรรมและองค์ความรู้ เพื่อเสริมศักยภาพในการแข่งขันและการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างยั่งยืน

กระทรวงศึกษาธิการที่มีนโยบายและจุดเน้นเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ทุกช่วงวัย โดยให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันมุ่งให้ความสำคัญใน 3 เรื่อง ได้แก่ คุณภาพองค์กร เป้าหมายคือประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุณภาพบุคลากรสอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุณภาพนักเรียนที่เน้นสมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) จากนโยบายและจุดเน้นดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่มุ่งเน้นในการบริหารจัดการให้เกิด

ประสิทธิภาพในการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และสามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น ย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พัฒนาตนเองใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ (วรรณภา ไทยประยูร, 2564) โดยประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมากเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ยังช่วยตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม ประเมินผลสำเร็จถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล (ปรัญญา ตระกูลยี่โก, 2565) และการประเมินประสิทธิผลขององค์กรจะทำให้ทราบผลการดำเนินงาน ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป (บุญญานุช พรมานุสรณ์, 2565) ในการบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่ามีประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งหากบริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะมีผลทำให้สถานศึกษาไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ (เสรี ภัคดี, 2564)

สถานศึกษาของรัฐเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลกระทรวงศึกษาธิการ มีพันธกิจที่สำคัญคือ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สร้างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ตอบสนองการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป โรงเรียนต้องเปิดตัวเองโดยสร้างความสัมพันธ์กับสังคมและองค์กรภายนอก หลักสูตรและการสอนต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนต้องปรับให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสนองตอบต่อผู้เรียนรายบุคคลและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และประยุกต์ใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการศึกษาของไทยจึงจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนา วางแผน และสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของทรัพยากรมนุษย์ ที่จะศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ หรือเข้าสู่ตลาดงานหรือ ต้องปรับหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น มีความหลากหลาย เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันและอนาคต ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ซึ่งสอดคล้องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ แต่ในปัจจุบันกลับพบว่า มีอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านผู้เรียนที่การจัดการศึกษาปัจจุบันควรเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมทักษะที่ใช้ได้จริง เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร ลดการเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในสังคม สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมและปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง ทางด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า ควรมีการผลิตและพัฒนาครูให้ถ่ายทอดเนื้อหาได้อย่างเชี่ยวชาญ มีอิสระในการกำหนดรูปแบบการสอนมากขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดสวัสดิการ ลดภาระงานของครูโดยเฉพาะงานเอกสารต่าง ๆ ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน คำนึงครูผู้สอน พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพของครูโดยตรง ส่วนการบริหารและจัดการศึกษา พบว่าเกิดปัญหา คือ การคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรยังมีความชัดเจนและยุติธรรมไม่มากเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาเท่าที่ควร มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ก่อให้เกิดความล่าช้า การกำหนดนโยบายทางการศึกษาที่ยังไม่ตรงกับสภาพปัญหาจริง นโยบายขาดความต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ทางการเมืองที่เปลี่ยนไป เพื่อให้ระบบการศึกษาพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (สภาการศึกษา, 2568) การบริหารภายใต้อุปสรรคต่าง ๆ จึงถือเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หากไม่สามารถบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ และใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่ตั้งไว้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณและงานบริหารทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจ ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือ การสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อการบริหารงานสถานศึกษา ให้การบริหารงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถออกแบบโครงสร้างการบริหารที่ยืดหยุ่น

คล่องตัว และตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารงบประมาณ การจัดการวิกฤต และการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างสร้างสรรค์ ลิทวูด และ แจนซี (Leithwood and Jantzi, 2006)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถนำตนเองหรือการมีความสามารถที่จูงใจผู้อื่นให้ไปในทางที่สร้างสรรค์ โดยต้องมีจินตนาการ มีการแสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการที่สามารถมองเห็นได้ถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์ ทิศทางในการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน (วีระเทพ พัฒน, 2566) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน องค์กร เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนให้ทำสิ่งที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีการซับซ้อนมากขึ้น (เฉลิมพร แดงโสภา, 2566) และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ใน งานของตนเอง และมีความสุขในการหาวิธีการเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอ กล้าและท้าทายในทุกสถานการณ์ที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า ค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการ ทำงานรู้จักผ่อนปรนและใช้วิธีการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อน แก้ไขปัญหาของสถานศึกษา และการเตรียมความพร้อมรับมือสู่การจัดการศึกษายุคใหม่ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ และทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป นำเอานวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการศึกษา ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษา เสริมสร้างการใช้เทคโนโลยี พัฒนาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการจัดการเรียนการสอนตามบริบทของสถานศึกษา (คติพงษ์ อ่อนไชย, 2564) ในการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะการแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (สรายุทธ ชูยก, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา แปะโค (2567) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน โดย มีจำนวน 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ

จัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต สามารถมองภาพใน อนาคต ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นำแนวคิดใหม่ ๆ ทางการบริหารการศึกษา มาใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับโลกในยุคดิจิทัล เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ชนาพร คงประจักร (2568) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้กับผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ความสามารถในการปรับตัวและการแก้ปัญหา รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจ และการผานแนวคิดใหม่ ๆ เข้าสู่การปฏิบัติงาน ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับทั้งครูและนักเรียน สถานศึกษาที่มีบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์ย่อมเป็นที่ยอมรับและช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นต่อกระบวนการเรียนการสอน อีกทั้งการบริหารจัดการที่มีการวางแผนเชิงสร้างสรรค์และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ยังช่วยลดปัญหาในการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติ คูกระสังค์ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจ และด้านความยืดหยุ่น ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ตลอดจนเสริมสร้างความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถร่วมกันคิด ร่วมกันรับผิดชอบการปฏิบัติงาน และร่วมกันแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่กดดันจนเกินไป พร้อมทั้งเปิดรับและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ คือ องค์กรที่เป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา มีเป้าหมายสำคัญที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นผลอย่างเป็นรูปธรรม จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พบว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ยังประสบปัญหาในหลายด้าน

กล่าวคือ มีการเปลี่ยนแปลงและโยกย้ายผู้บริหารบ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงและขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน อีกทั้งยังไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานไปสู่การให้บริการในรูปแบบดิจิทัลอย่างเพียงพอ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า ผลการทดสอบระดับชาติในบางรายวิชาหลักยังอยู่ต่ำกว่าเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ขณะเดียวกัน ผู้เรียนบางส่วนยังขาดสมรรถนะด้านการคิดขั้นสูงและด้านนวัตกรรม นอกจากนี้ ครูและบุคลากรต้องรับภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งบุคลากรบรรจุใหม่ยังขาดการปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2568) ซึ่งสถานศึกษายังคงประสบปัญหาและข้อจำกัดในหลายด้าน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนานโยบายการบริหารจัดการ และการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อจะนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการ พัฒนาวิธีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล อันจะเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ เกิดคุณภาพการศึกษา

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา นำไปวางแผนทางต่อยอดสู่การพัฒนาสถานศึกษา หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิผลในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาพัฒนานโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน กลยุทธ์แผนปฏิบัติงาน เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรในสังกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้าน

วิสัยทัศน์ 2) ด้านมีความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

1.2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้องค์ประกอบ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา 4) ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวนทั้งสิ้น 977 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 275 คน โดยกำหนดจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรพหุภาคีและตัวแปรเกณฑ์ ดังนี้

3.1 ตัวแปรพหุภาคี ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

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

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

3. ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา
4. ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน
5. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง คุณลักษณะและกระบวนการนำของผู้บริหารที่สามารถนำตนเองและบุคคลอื่นสู่เป้าหมายของตนเอง หน่วยงาน หรือองค์กร ผ่านการคิดสร้างสรรค์ การจินตนาการ และการใช้วิธีการใหม่ ๆ ท่ามกลางปัญหาและความท้าทายที่ต้องเผชิญ โดยมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน และแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีการประสานงาน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร จากการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1) **ด้านวิสัยทัศน์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางอนาคตและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีพลังและสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานจนมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุด สร้างความไว้วางใจและความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำพาการพัฒนาไปข้างหน้า กระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2) **ด้านมีความยืดหยุ่น** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานและการตัดสินใจให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยผู้บริหารมีทัศนคติที่เปิดกว้าง ไม่ยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม ยอมรับและให้คุณค่ากับความคิดเห็นที่แตกต่าง ใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมในการแก้ไขปัญหาตามบริบทของโรงเรียน ตัดสินใจอย่างยืดหยุ่นโดยคำนึงถึงผลกระทบและความเหมาะสมของสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอวิธีการใหม่ในการพัฒนาโรงเรียน

3) **ด้านจินตนาการ** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตและสร้างแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับการพัฒนาโรงเรียน มองเห็นทิศทางและอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เชื่อมโยงข้อมูลและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อออกแบบแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม มองภาพการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนรู้และการบริหารจัดการ เห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลงและ

กำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษา ตลอดจนสามารถปรับ
จินตนาการให้สอดคล้องกับข้อจำกัดหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดและ
พัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพของการ
ดำเนินงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อ
สร้างสรรค์วิธีการทำงานที่เหมาะสม ใช้ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงสร้างสรรค์ในการวางแผน
พัฒนา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อจุดประกายแนวคิดใหม่ในที่ทำงาน เปิดโอกาสให้
บุคลากรกล้าเสนอความคิดเห็นและแนวคิดที่แตกต่าง ตลอดจนมีบทบาทในการส่งเสริมและหล่อ
หลอมวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมและ
พัฒนาการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารเปิด
โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดพลัง
และความร่วมมือในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจใน
ทีมงาน ผลานความคิดเห็นที่แตกต่างให้เกิดเป็นแนวทางร่วมของทีม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการ
ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเคารพและทัศนคติเชิงบวก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินงานของ
สถานศึกษาตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
ของนักเรียน ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของครู การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ
ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสังคม รวมถึงการ
ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน
ดังนี้

1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ระดับความก้าวหน้าและ
ความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการสนับสนุนจาก
สถานศึกษา โดยสะท้อนผ่านผลการเข้าร่วมและประสบความสำเร็จในการแข่งขันทางวิชาการจาก
หน่วยงานภายนอก การเพิ่มขึ้นของผลการเรียนเฉลี่ยรายวิชาอย่างต่อเนื่อง การได้รับการประเมิน
สมรรถนะตามหลักสูตรด้วยพัฒนาการที่ดีต่อเนื่อง ความสามารถในการแสดงความคิดสร้างสรรค์
ในการนำเสนอผลงานหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ การที่สถานศึกษาสามารถส่งเสริม
นักเรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษา รวมถึงบทบาทของครูในการพัฒนาและ
สนับสนุนผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ศักยภาพและกระบวนการจัดการของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยสถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกก่อนการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาและยกระดับความก้าวหน้าและความยั่งยืนของสถานศึกษา สถานศึกษามีกระบวนการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและนำมาใช้ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การตัดสินใจด้านการพัฒนาตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

3) ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มุ่งระบุ วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างถูกต้อง ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งมีระบบการรับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากร และนักเรียน รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะและข้อวิจารณ์เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการติดตามและแก้ไขอย่างเป็นระบบ และสถานศึกษามีแนวทางเชิงรุกในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

4) ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ และทัศนคติที่นักเรียนมีต่อครู เพื่อนนักเรียน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนในลักษณะสร้างสรรค์และเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยสะท้อนผ่านพฤติกรรมที่นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้ความสำคัญกับครูในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมทัศนคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เปิดใจรับการอบรมและการปลูกฝังคุณลักษณะอันดีงามจากครูและผู้บริหาร รวมทั้งสามารถตั้งคำถามในประเด็นที่สงสัยและแสดงความคิดเห็นในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและอยู่ในกรอบของวินัยและความเคารพซึ่งกันและกัน

5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกเชิงบวกที่ครูมีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการรับรู้ว่าได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครู อันส่งผลต่อบรรยากาศและสภาวะการทำงาน ได้รับเสริมภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือการจัดการของโรงเรียน

โรงเรียนส่งเสริมแรงบันดาลใจและพลังบวกในการทำงาน จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งครูผู้สอนก็มีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา เขตพื้นที่บริการ 2 จังหวัด 13 อำเภอ ได้แก่ จังหวัดสิงห์บุรี ประกอบไปด้วย อำเภอเมืองสิงห์บุรี อำเภอบางระจัน อำเภอพรหมบุรี อำเภอบางบาล อำเภออินทร์บุรี อำเภอท่าช้าง และจังหวัดอ่างทอง ประกอบไปด้วยอำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอไชโย อำเภอป่าโมก อำเภอโพธิ์ทอง อำเภอแสวงหา อำเภอวิเศษชัยชาญ อำเภอสว่างวีระวัฒน์ มีวิสัยทัศน์ คือ องค์กรที่เป็นเลิศในพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 26 โรงเรียน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ เบนนิส (Bennis, 2002) อับเบน ฮิวจ์ส และนอร์ริส (Ubben, Hughes & Norris, 2010) ดูบริน (Dubrin, 2022) บุศรา ปุณนิบูรณ์ (2563) คติพงษ์ อ่อนไชย (2564) ธนวัฒน์ จิมกุล (2565) สราวุธ ชูยก (2565) สุภาดา เสาเสนา (2566) เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566) วีระเทพ พัฒพร (2566) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านมีความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

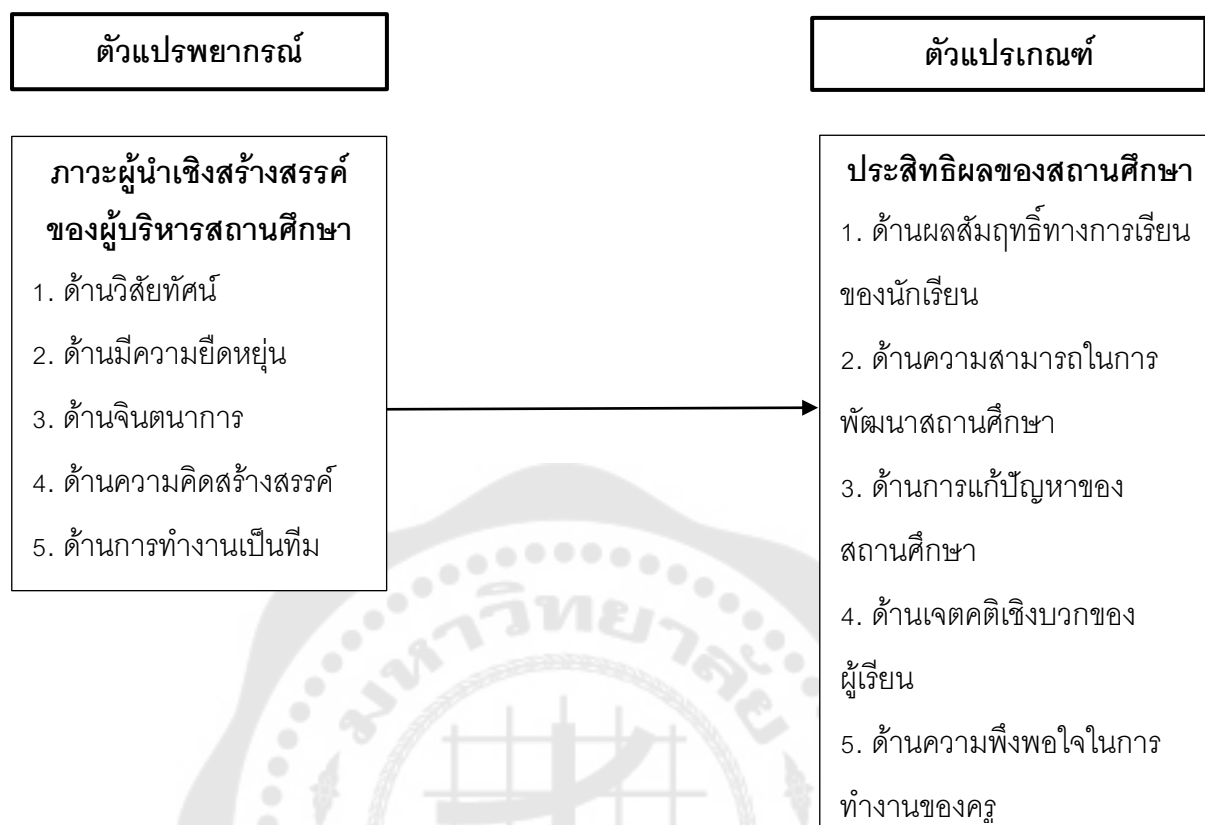
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาของ มอทท์ (Mott, 1972) ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) สาทวีร์ บุญบุญ (2562) นิดาพร เครือวงศ์ (2564) วรรณ ไทย

ประยูร (2564) ณัฐธินิชา ภูดีสม (2565) บุญญนุช พรมานุสรณ์ (2565) สุรวุฒิ สุขบัติ (2565) ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2566) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มื่อองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา 4) ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการศึกษางานวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยผลการวิจัยของ แมเรียน รีดเดล และ อิดริส ราห์มาน ชูลฟีการ์ (Mairian Riddel and Idris Rahman Zulfikar, 2024) เน้นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความร่วมมือและแรงจูงใจของนักเรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น สอดคล้องกับบทความทางวิชาการของ บิล ลูคัส, เอลเลน สเปนเซอร์ และ หลุยส์ สตอลล์ (Bill Lucas, Ellen Spencer and Louise Stoll, 2021) โดยมหาวิทยาลัยวินเชสเตอร์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาโรงเรียน โดยเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทั้งในครูและนักเรียนผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม นอกจากนี้งานวิจัยของ อารปี ทองศรีนุ่น (2565) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.001 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระภัทร พิมพ์คำ (2565) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.80$) ส่วนเอกสารงานวิจัยของ จิตติ คู่กระสังข์ (2566) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนงานวิจัยของ ภัทรินทร์ ธิขุนทด (2567) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ อาทิตยา สังข์แก้ว (2567) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวมมี
ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01





ภาพประกอบ 1 แผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีความสัมพันธ์กัน
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยศึกษา จากเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มานำเสนอสาระสำคัญในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
 - 1.1 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา
 - 1.2 ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่
 - 1.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา
 - 1.4 ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพ
 - 3.3 ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.4 ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.5 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

1.1 ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนสิงห์บุรี เลขที่ 118 หมู่ที่ 1 ตำบลบางมัญ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 26 โรงเรียน กระจายอยู่ในพื้นที่ 2 จังหวัด ดังนี้ จังหวัดสิงห์บุรีตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร 142 กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 822,478 ตารางกิโลเมตร หรือ 514.049 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง คือ ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดชัยนาท และ จังหวัดนครสวรรค์ ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดอ่างทอง ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดลพบุรี ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดชัยนาท และ จังหวัดสุพรรณบุรี หน่วยการปกครอง การปกครองแบ่งออกเป็น 6 อำเภอ ประกอบด้วย 1) อำเภอเมืองสิงห์บุรี 2) อำเภอบางระจัน 3) อำเภอค่ายบางระจัน 4) อำเภอพรหมบุรี 5) อำเภอท่าช้าง 6) อำเภออินทร์บุรี มีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 7,195 คน

จังหวัดอ่างทองเป็นพื้นที่ราบลุ่มภาคกลาง ห่างจากกรุงเทพมหานครมาตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 32 (บางปะอิน-พยุหะคีรี) ระยะทางประมาณ 108 กิโลเมตร และเส้นทางเรือตามแม่น้ำเจ้าพระยาถึงตลาดท่าเตียนระยะทางประมาณ 120 กิโลเมตร มีรูปร่างลักษณะคล้ายรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัสมีส่วนกว้างตามแนวทิศตะวันออกถึง ทิศตะวันตกและส่วนยาวตามแนวทิศเหนือถึง ทิศใต้ใกล้เคียงกัน คือ ประมาณ 40 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 968.372 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 605,232.5 ไร่ และมีอาณาเขตทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดสิงห์บุรี ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดสุพรรณบุรี หน่วยการปกครอง การปกครองแบ่งออกเป็น 7 อำเภอ ประกอบด้วย 1) อำเภอเมืองอ่างทอง 2) อำเภอไชโย 3) อำเภอป่าโมก 4) อำเภอโพธิ์ทอง 5) อำเภอแสวงหา 6) อำเภอวิเศษชัยชาญ 7) อำเภอสามโก้ มีโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด จำนวน 14 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 11,254 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง : 2568)

1.2 ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่ กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา

ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจ หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมี อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ความต้องการของ ท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่ การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มอำนวยการ
- (2) กลุ่มนโยบายและแผน
- (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- (8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- (9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- (10) กลุ่มกฎหมายและคดี

4. ตามข้อ 1 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล และ กลุ่มกฎหมายและคดี ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการแบ่ง

ส่วนราชการภายในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของ กระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง : 2568)

1.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง กำหนดทิศทางการพัฒนา การศึกษาของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

"องค์การที่เป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา"

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ด้วยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวเข้ากับโรคอุบัติใหม่
4. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ มีทักษะศตวรรษที่ 21
5. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรที่เป็นเลิศภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goals)

1. มีนวัตกรรมจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค ทั่วถึง และเท่าเทียม
3. ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี

4. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5. ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการนำข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาปลอดภัยทุกรูปแบบ

2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคน

3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาปลอดภัยทุกรูปแบบ

เป้าหมาย

ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับภัยรูปแบบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตเพื่อสามารถดำเนินชีวิตในวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไปได้อย่างถูกต้อง

2. ส่งเสริมการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ให้ได้รับความปลอดภัยจากภัยทั้ง 4 ด้าน และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเปิดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเหตุ เพื่อสื่อสารกับสำนักงานเขตพื้นที่ โดยตรง รวมถึงการใช้ Big Data และแอปพลิเคชันในการเฝ้าระวังเชิงรุก และส่งเสริมการเชื่อมโยงฐานข้อมูลทั้งหน่วยงานในสังกัดและภายนอก ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน่วงที

3. สนับสนุนหรือประสานการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้อาคารเรียนอาคารประกอบของสถานศึกษาเอื้อต่อการเรียนรู้ และความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

4. ส่งเสริม และประสานการสนับสนุนบุคลากรด้านจิตวิทยา และบุคลากรด้านความปลอดภัย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

5. ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา ให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยของผู้เรียน ให้มีทักษะในการป้องกันและปรับตัว

6. ส่งเสริมให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และจัดทำแผนบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย ของโรงเรียนในสังกัด รวมถึงแผนรองรับภัยพิบัติฉุกเฉิน และจัดระบบความปลอดภัยในภาพรวมให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสความเสมอภาคทางการศึกษาแก่กับผู้เรียนทุกคน

เป้าหมาย

ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค ทั้งถึง และเท่าเทียม

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบสารสนเทศ และมีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ในการติดตามค้นหานักเรียน เพื่อช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับสู่ระบบการศึกษา หรือได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาให้มีเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรมในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคน ได้เข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

3. ส่งเสริมให้สถานศึกษา จัดการศึกษาที่สนองต่อความสามารถพิเศษ ได้เต็มตามศักยภาพ

4. ส่งเสริมเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส มีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทักษะชีวิต ทักษะวิชาการและทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นสามารถพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

5. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานระดมทรัพยากรเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าถึงแพลตฟอร์มการจัดการเรียนรู้อัจฉริยะที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนที่มีคุณภาพ และการประเมินและพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized learning) สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ
3. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1. ส่งเสริมสถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่น การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ
2. ส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาพหุปัญญารายบุคคลโดยครูออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสอดคล้องตามบริบทและวัฒนธรรม คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลตามความถนัด ความสนใจ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
3. ส่งเสริมการศึกษาตามขีดความสามารถของผู้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานความถนัดและศักยภาพของแต่ละบุคคล วางรากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่านคณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
5. ส่งเสริม พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนที่นำไปสู่ Digital Life & Learning
6. ส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการชีวิตประจำวันและหารายได้ระหว่างเรียน (Startup)
7. บูรณาการการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อด้านอาชีพและการประกอบอาชีพ หรือการมีงานทำตามความความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

8. ส่งเสริมนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

9. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเทคโนโลยี AI (Artificial Intelligence Technology) มาเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทำให้เกิดแนวคิด (Idea) ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม

10. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนนำเสนอนวัตกรรมของตนเองเพื่อให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการสื่อสารนวัตกรรมสู่สังคม คุณลักษณะจิตอาสา และแบ่งปันนวัตกรรมกับบุคคลอื่น

แนวทางการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (Co-creation) ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น

2. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู

3. พัฒนาศักยภาพครูในด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment For Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล (Personal Learning)

4. สนับสนุนการพัฒนาระบบและการบริหารจัดการกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และระบบการนิเทศการศึกษา และการสอนงานของครูที่เลี้ยงในสถานศึกษา

5. ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) เป็นศูนย์กลาง ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

6. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ร่วมกันออกแบบนวัตกรรมจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่นำไปใช้กับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

7. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดทำสื่อและนวัตกรรมการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

3. บูรณาการการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อด้านอาชีพและการประกอบอาชีพหรือการทำงานทำตามความความต้องการและความถนัดของผู้เรียน

4. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมคุณภาพสถานศึกษาเพื่อเป็นกลไกความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาแกนนำและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบตามหลักธรรมาภิบาลโดยใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อน

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าหมาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการนำข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมภายใต้หลักธรรมาภิบาลและมีระบบบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

2. มีนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ

1. ส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้ระบบข้อมูล การจัดการและรายงาน (ปพ. Online / ระบบรายงานผลต่อพระราชบัญญัติอำนวยการความสะดวก / ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา / สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา อาจารย์ คุรุภัณฑ์)

2. ส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้ระบบบริหารด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานที่ดีที่เป็นระบบเดียวเพื่อลดภาระงานครู ลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน และการจัดเก็บข้อมูล

3. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่ให้มีการบริหารจัดการตามมาตรฐาน Public Sector Management Quality Award และส่งเสริมให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานอื่น ๆ

4. เสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร

5. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสมรรถนะครูในทุกด้าน

6. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

7. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัดเพื่อบูรณาการการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

8. ส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร

9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการการศึกษาจากภาคส่วนต่าง ๆ

10. บูรณาการการบริหารจัดการทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่องในการจัดการศึกษา

11. พัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้มีคุณภาพ ยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะโรงเรียนคุณภาพประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) และโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ

แนวทางการพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา

1. สนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นต้นแบบรองรับการเป็นพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาตามบริบทพื้นที่

3. พัฒนานวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ ศึกษาของผู้เรียนรวมทั้งดำเนินการให้มีการขยายผล

1.4 ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัด

ปีการศึกษา 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 26 โรงเรียน ดังนี้

ตาราง 1 ตารางแสดงข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ที่	ข้อมูล	สิงห์บุรี	อ่างทอง	รวม
1	จำนวนสถานศึกษา	12	14	26
2	จำนวนผู้อำนวยการโรงเรียน	12	14	26
3	จำนวนรองผู้อำนวยการโรงเรียน	15	18	33
4	จำนวนข้าราชการครู	368	550	918
5	จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามขนาด	12	14	26
	- โรงเรียนขนาดเล็ก (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)	6	7	13
	- โรงเรียนขนาดกลาง (มีผู้เรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)	5	5	10
	- โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน)	-	-	-
	- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คน)	2	1	3
6	จำนวนนักเรียน	7,195	11,254	18,449
	- โรงเรียนขนาดเล็ก (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)	868	1,038	1,906
	- โรงเรียนขนาดกลาง (มีผู้เรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)	3,540	4,360	7,900
	- โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน)	-	-	-
	- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คน)	2,787	5,856	8,643
7	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา	395	582	977
	- โรงเรียนขนาดเล็ก (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)	76	83	159
	- โรงเรียนขนาดกลาง (มีผู้เรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)	181	224	405
	- โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน)	-	-	-
	- โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คน)	138	275	413

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2568)

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ดูบริน (Dubrin, 2022) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

แก้วมณี ปัทมะ (2564) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการโน้มน้าว ชักนำ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ธนวัฒน์ จิมนกุล (2565) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวซึ่งมีความโดดเด่นเพื่อนำพาตนเองหรือองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จ รวมทั้งความเป็นผู้มีอิทธิพลอยู่ในตัวและการกระทำใด ๆ ก็เพื่อความลุล่วงสู่ความสำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าเป็นสำคัญ

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

ปิยะวรรณ เลิศบุษ (2566) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคน เป็นการระดมคนเพื่อแสวงหาแรงบันดาลใจร่วมกันในการร่วมงานกับผู้ร่วมงาน เป็นผู้มีทักษะและกระบวนการสื่อสารชักนำผู้คน มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนในการจูงใจและการมีปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

พิมพิลา อำนาง (2566) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ในการชักนำการโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น และการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลในองค์กร เพื่อที่กระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การที่ตั้งไว้

วีระเทพ พัดพรม (2566) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ใช้ในการชักนำการโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น และการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลในองค์กร เพื่อที่กระตุ้นให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การที่ตั้งไว้

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีการใช้เทคนิคและศิลปะในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่น

และเชื่อใจ มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม จนทำให้บุคคลหรือผู้ตามปฏิบัติตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ

กรทิพย์ นุแบ่งลา (2567) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารความมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจูงใจ กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจหรือโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ เกิดการยอมรับให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงานโดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

วันฐรียณา ดอแม (2567) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีการใช้ศาสตร์และศิลป์ โน้มน้าว จูงใจให้สมาชิกผู้ร่วมงานในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ สมาชิกผู้ร่วมงานในองค์กรให้เกิดความประทับใจ เชื่อฟัง ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงออกถึงการใช้อำนาจหน้าที่ระหว่างบุคคลด้วยกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ ไม่ว่าจะเป็นการโน้มน้าว ชี้แนะ จูงใจ สั่งการ หรือประสานความร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การทำงานร่วมกัน การวางแผนหรือปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยให้การดำเนินงานนั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ชายน์ (Schein, 1992) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิมเพื่อเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

แยคส์ (Yukl, 1998) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน.

พิชญ์พิมล สุนทวงศ์ (2565) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กรเป็นผู้นำที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตาม ผู้นำจะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพของงาน

ภิรมณ์ ชีมกระโทก (2565) เสนอไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์การ เนื่องจากปัจจัยสำคัญของการบริหารองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากรมีความสำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ และแน่นอนเมื่อบุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มความสามารถย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

พิมพิลา อำนาง (2566) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์การ เพราะการขับเคลื่อนกลไกการทำงานในทุกสถานการณ์มาจากภาวะผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์โดยใช้กระบวนการโน้มน้าว จูงใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) เสนอไว้ว่า ในหน่วยงานหรือองค์การ ล้วนมีกระบวนการในการขับเคลื่อนในการทำงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญมากต่อทุกคนในองค์การ เพราะการใช้ภาวะผู้นำของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะทำให้การขับเคลื่อนกลไกการทำงานในองค์การ เดินหน้าได้ตรงตามเป้าหมาย จนทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ฟังพอใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำนี้ถือเป็นผู้นำที่แท้จริง

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ดา (2566) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ คือ การที่ผู้นำมีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจาก บุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นเป็นผู้มีหน้าที่ ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการ งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาและบริหารจัดการองค์การ เพราะผู้นำต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความสมดุล จัดสรรทรัพยากรที่ตนมีหรือได้รับ นำไปบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ สร้างและนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยที่สามารถจัดการเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สร้างความเชื่อมั่น

ให้กับผู้ที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

โซห์เมน (Sohmen, 2015) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่กล้าคิดนอกกรอบ และมีความสามารถในการสร้างแนวทางใหม่ ๆ โดยใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ผสมกับวิสัยทัศน์ สร้างพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร

บิล ลูคัส, เอลเลน สเปนเซอร์และหลุยส์ สตอลล์ (Bill Lucas, Ellen Spencer and Louise Stoll, 2021) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การเป็นผู้นำที่มีเป้าหมายชัดเจนในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของทั้งครูและนักเรียน โดยผู้นำต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมองค์กร และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์อย่างแท้จริง

ดิกเมน อาดา และ เซมบัต (Dikmen Ada & Zembat, 2022) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการใช้จินตนาการอย่างตั้งใจเพื่อนำผู้อื่นและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายใหม่ สามารถจัดการการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นก่อให้เกิดนวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ

ธนวัฒน์ นิมกุล (2565) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การนำตนเองและนำผู้อื่นในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายของตนเอง หน่วยงาน หรือองค์กร โดยการประสานงานและกระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิดความคิดและการกระทำด้วยจินตนาการผ่านแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และยืดหยุ่นตามสถานการณ์

สรายุทธ ชูยก (2565) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในนำผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติงาน ด้วยความรู้ ความคิด เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้น จูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารงานอย่างยืดหยุ่น รู้จักการแก้ปัญหาและปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

เฉลิมพร แดงโสภา (2566) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีเชาวน์ปัญญาสูงมีบุคลิกภาพ มีพฤติกรรมทางสังคม มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ มีความสามารถพิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทาย และสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนเพื่องานและองค์กร และนำพาสมาชิกร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เปลี่ยนแปลงไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่

วีระเทพ พัดพรม (2566) เสนอไว้ว่า ผู้นำที่จะต้องมีความสามารถนำตนเองหรือมีความสามารถที่จะต้องจูงใจผู้อื่นให้ไปในทางที่สร้างสรรค์ โดยต้องมีจินตนาการ มีการแสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการที่สามารถมองเห็นได้ถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์ทิศทางการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะและกระบวนการนำของผู้นำ ที่สามารถนำตนเองและบุคคลอื่นสู่เป้าหมายของตนเอง หน่วยงาน หรือองค์กร ผ่านการคิดสร้างสรรค์ การจินตนาการ และการใช้วิธีการใหม่ ๆ ท่ามกลางปัญหาและความท้าทายที่ต้องเผชิญ โดยมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน และแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีการประสานงาน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร จากการปฏิบัติงาน

2.4 ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สโตล์และทิมเพอร์เลย์ (Stoll & Temperley, 2009) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและความท้าทาย

พัชรี อินทาบัจ (2563) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการในการสร้างความเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งเป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการและวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง

สรายุทธ ชูยก (2565) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งกับสถานศึกษา เพราะการแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

เฉลิมพร แดงโสภา (2566) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน องค์กร เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนให้ทำสิ่งที่

ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีการซับซ้อนมากขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการตัดสินใจ สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร และส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

2.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เบนนิส (Bennis, 2002) เสนอไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจในการบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการ การควบคุมซึ่ง มีองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความไว้วางใจ
3. ด้านการมุ่งความสำเร็จ
4. ด้านความยืดหยุ่น

อัปเบน ฮิวจ์ส และนอร์ริส (Ubben, Hughes & Norris, 2011) เสนอไว้ว่า สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: Creative Leadership for Excellence in School ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำต้องมีความสมดุลระหว่างเนื้อหาวิชาการและสไตล์การนำ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจในชุมชนการเรียนรู้ การตัดสินใจควรเป็นกระบวนการที่มีการวิเคราะห์และแก้ปัญหายอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพ และการวางแผนปฏิบัติการเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน

2. ด้านวัฒนธรรมเชิงบวก หมายถึง การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาของนักเรียนและครู การประเมินและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนเพื่อการเติบโตทางวิชาชีพ

3. ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การสรรหา การเลือก และการจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน การออกแบบตารางเรียนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาโรงเรียน การวางแผนงบประมาณ การบัญชีทางการเงิน และการบริหารจัดการอาคารสถานที่อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ผ่านการประชาสัมพันธ์และการตลาดของโรงเรียน การเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน

ดูบริน (Dubrin, 2022) เสนอไว้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ในงานของตนเอง และมีความสุขในการหาวิธีการเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอ กล้าและท้าทายในทุกสถานการณ์ที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า ค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานรู้จักผ่อนปรนและใช้วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ นั้นควรมีคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่

1. ด้านความรู้ หมายถึง มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิดและการสรุปรวบรวมมีความคิดตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ขอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2. ด้านความสามารถทางปัญญา ความสามารถทางสติปัญญาทั่วไป การให้เหตุผลเชิงนามธรรม เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่ สร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ประเมินสถานการณ์ได้ใกล้เคียง ตามความเป็นจริง การมองหาโอกาสที่บุคคลทั่วไปมองข้าม รวมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวให้ เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องเป็นคนที่มีองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ไข่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ ที่จะสับสนเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น

4. ด้านความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน หมายถึง คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้น สภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายมาเป็นคนที่มีความ

เข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไข อยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

บุศรา ปุณนิบูรณ์ (2563) เสนอไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมมือร่วมใจวางแผนติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกันด้วยเพื่อให้งานประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดการทำให้สิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อยหรือเปลี่ยนไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

3. ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ หมายถึง เป็นความสามารถในการคิดแยกแยะเรื่องราวใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อยว่าสิ่งเหล่านี้ มีองค์ประกอบรวมทั้งหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ว่าเกี่ยวพันกันอย่างไร เพื่อนำไปสู่การสรุปการประยุกต์ใช้การทํานายหรือคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

4. ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและเป็นการคิดนอกกรอบที่ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิดช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีแรงบันดาลใจกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติ ในความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้การสนับสนุนสมาชิกทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่าง ที่ดีงามแก่สมาชิกรับมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

คติพงษ์ อ่อนไชย (2564) เสนอไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีประสบการณ์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีกระบวนการคิดที่มีเหตุผล มีมุมมองในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีความคิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปลดปล่อยออกจากข้อกำหนดที่มากเกินไป การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบและหลากหลายไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย มีความสามารถในการปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มองปัญหา ที่เกิดขึ้น ได้อย่างหลายมุมมอง หลายทิศทาง และหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ และหาวิธีการในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

3. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตได้อย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นคนที่มีมองการณ์ไกล ใจกว้าง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ให้มีความแข็งแกร่งทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง มีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

4. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันและมีเป้าหมายเดียวกันโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบทีม มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน มีการเรียนรู้และวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการยอมรับและ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน มีการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ธนวัฒน์ นิมกุล (2565) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 11 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นไปได้อย่างชัดเจน มีการสร้างวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติต่อบุคลากร และการสร้างกระบวนการทัศน์เพื่อนำสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุเป้าหมาย

2. ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การปรับเปลี่ยนความคิดอย่างอิสระ เปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

3. ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีอารมณ์ขัน มีทัศนคติที่เปิดกว้างสิ่งใหม่ ๆ นำไปสู่กระบวนการคิดริเริ่มเพื่อสร้างวิธีการหรือกระบวนการใหม่ ๆ และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่ม คิดได้ยืดหยุ่นหลากหลายมิติ คิดคล่อง และคิดละเอียดลออ มุ่งมั่นค้นคว้าและแสวงหาคำตอบ ด้วยตนเองเพื่อตัดแปลงหรือสร้างสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

5. ด้านการเรียนรู้แบบทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการขับเคลื่อนให้สมาชิก ในสถานศึกษาร่วมกันทำงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการสนับสนุนการมีความรู้สึก ร่วมในการทำงาน สนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

6. ด้านการมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจ ความรับผิดชอบ ในการร่วมทำงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลตามที่คาดหวัง โปร่งใสและตรวจสอบได้

7. ด้านการมีความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกการเป็นบุคคลที่มีความเชื่อถือได้ สนับสนุนบุคลากรด้วยความเสมอภาค มีความรู้ความสามารถ คุณธรรม และการเป็นบุคคลเปิดเผยนำไปสู่ความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในสถานศึกษา จนเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

8. ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่สมดุลอย่างเป็นระบบ โดยมีการทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหา วางแผนแก้ปัญหา และการประเมินผลการแก้ปัญหา

9. ด้านการมีแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อกระตุ้นหรือชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเต็มใจ มุ่งมั่นในการกระทำใด จนเกิดผลสำเร็จ เช่น การประเมินความความต้องการ ความคาดหวังของบุคลากร การให้รางวัลการยกย่องชมเชย เป็นต้น

10. ด้านการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการถ่ายทอดสาร การเลือกวิธีการ เครื่องมือ และเทคโนโลยีในการสื่อสาร การปรับเปลี่ยนการสื่อสารได้ตามสถานการณ์ และบุคลิกภาพที่ดีในการสื่อสารของผู้บริหารขณะมีการสื่อสาร ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคลากร หน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

11. ด้านการมีภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการสั่งการชี้นำ และชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟัง คล้อยตาม และร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษา

สรายุทธ ชูยก (2565) เสนอไว้ว่า จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ เป็นลักษณะของผู้บริหาร ที่สามารถมองภาพอนาคตหรือทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์บริบทความต้องการของสถานศึกษานำไปสู่การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามเป้าหมาย โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตมาปรับปรุงยุค หรือปรับปรุงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้ทันทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่ ใช้ทัศนคติทางความคิดที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ทำนายและชัดเจน

2. ด้านมีความยืดหยุ่น เป็นลักษณะของผู้บริหาร ที่มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ปรับปรุงแก้ไขกฎกติกาในการทำงานโดยไม่ขัดต่อกฎเกณฑ์ทางสังคม เปิดรับความคิดเห็นใหม่ของผู้ร่วมงาน ใช้การกระจายอำนาจในการบริหารอย่างเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สูงขึ้น

3. ด้านจินตนาการ เป็นกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานที่มาจากความรู้ ความเชื่อ และประสบการณ์มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ สร้างศรัทธาและแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงาน ด้วยความคิดใหม่ ๆ โดยการวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายในการ

ปฏิบัติงานร่วมกัน จนนำไปสู่พฤติกรรมแสดงออกทางสติปัญญาที่ทำให้เกิดกระบวนการที่ชัดเจน และสามารถเป็นจริงได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นกระบวนการคิด การกระทำที่สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่น่าพอใจ ใช้ไหวพริบวิธีการที่เหมาะสมผ่านกระบวนการคิด การไตร่ตรอง และนำมาผลการวิเคราะห์มาแก้ปัญหา โดยใช้ประสบการณ์เดิมให้เกิดประโยชน์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ รวมทั้งคำนึงถึงหลักเหตุผลในการแก้ปัญหา สนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือแก้ปัญหาย่างหลากหลาย เพื่อให้ปัญหาที่เกิดขึ้นหมดไป

5. ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการของกลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ อาศัยความร่วมมือในการการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนำมาร่วมกันวางแผนหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีผู้นำที่สามารถสื่อสาร ให้คำแนะนำ สร้างความเข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจในกระบวนการทำงานแบบกลุ่ม จนเกิดบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สุภาดา เสาเสนา (2566) เสนอไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้น ส่งเสริมบรรยากาศ ให้ครูให้เกิดความคิดสร้างสรรค์กล้าคิดและกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว มีความคล่องแคล่วว่องไวในการคิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล มีการเชื่อมโยงจากความรู้ ละประสบการณ์เดิม อย่างสร้างสรรค์ และมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ คิดอย่างมีระบบ มีเหตุและผล มีไหวพริบดีเป็นที่ ยอมรับของครู

2. ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีเป้าหมายใน แบบเดียวกันมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบการทำงานของครูเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและชัดเจน ส่งเสริมให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถจูงใจครูให้เห็นความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นใน ทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

3. ด้านวิสัยทัศน์ เป็นการวิเคราะห์และการสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา มีกระบวนการการกำกับติดตามผล การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายใน

การจัดการศึกษาที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การกระตุ้นสร้าง ความตระหนัก และแสดงให้เห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์และนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

4. ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เป็นการปรับตัวตามสถานการณ์ และ บริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ บริบทขององค์กร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครู สนับสนุนและ ส่งเสริมให้ครูคิดค้นหาวิธีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงาน แบบมีส่วนร่วม

5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นการมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบ อย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ปฏิบัติต่อครูโดย คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจ และ มีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูด้วยความสนใจและ ตั้งใจ จริง เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามที่แต่ละคนต้องการ เพื่อพัฒนาความรู้และ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566) เสนอไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ได้ จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการมอง ภาพอนาคตที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริงเชื่อถือได้ ผู้บริหาร สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกระจายวิสัยทัศน์ให้กับครูและบุคลากรเพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจ ตระหนักรู้ รู้สึกว่าตนเองเป็น เจ้าของวิสัยทัศน์และสามารถมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ของแต่ละ บุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เน้นย้ำ เพิ่มพลังความฮึกเหิมของผู้ร่วมวิสัยทัศน์อยู่เสมอ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและตรงตามสถานการณ์ เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในอนาคต ผู้บริหาร ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เพื่ นำไปปรับปรุงและแก้ไขและคอยกระตุ้นให้ครู และบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนต้องเป็นผู้มี ความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีในองค์กร

2. ด้านความยืดหยุ่น เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความสามารถในการคิดของผู้บริหารที่สามารถคิดได้หลายแนวทาง หลายรูปแบบ ไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิม ๆ คิดนอกกรอบและคิดอย่างเป็นอิสระ หาคำตอบของ ปัญหาได้หลายประเภท หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับ ความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดใจกว้าง รับมุมมองใหม่ ๆ รวมไปถึงการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูและบุคลากร

3. ด้านจินตนาการ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงออกถึงการมีความคิดที่สร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด ไวต่อการรับรู้และ การตอบสนองต่อเรื่องราวต่าง ๆ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และ บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้ มีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ รู้จักการสร้างสรรค์ นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ มีความเป็นอิสระทางความคิด และสามารถบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์

4. ด้านการแก้ปัญหา เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแก้ไขปัญหาโดยใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ รวมไปถึงต้องใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ในการ แก้ไขปัญหา ต้องมีความฉะฉานในการรับรู้ปัญหาและมองเห็นปัญหา ในการแก้ปัญหา มักเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเสมอ ต้องอาศัยการคิด ฟินิจ พิเคราะห์ พิจารณาอย่างรอบคอบ หรือจากประสบการณ์เดิมและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหา มีแนวทางการ แก้ปัญหาได้หลากหลายแนวทางรวมถึงเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาคิด พิจารณาแก้ไข ปัญหาอย่างตรงจุด

5. ด้านแรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างแรง บันดาลใจให้กับครูและบุคลากรให้แสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้นให้ กำลังใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มีความยุติธรรม และมีความทุ่มเท มีการโน้มน้าวใจให้ ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างความเชื่อมั่นต่อการ ปฏิบัติงานและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีมีการ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาเทคนิคและ วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

ตลอดจนให้ความสำคัญกับครูและ บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางและจุดหมายที่กำหนดอย่างสร้างสรรค์

วิระเทพ พัฒพร (2566) เสนอไว้ว่า จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งหมด มีองค์ประกอบ 6 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมา กำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด เพื่อกำหนดเป็น วิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษาอยู่เป็น พื้นฐานความเป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดง ความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน แร่งบันดาลใจและความมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

2. ด้านการมีความยืดหยุ่น เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด และมองปัญหา พร้อมทั้งเห็น ทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ ซึ่งมีความสามารถในการ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

3. ด้านการมีจินตนาการ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์การมีสติปัญญาที่ เฉลียวฉลาด สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดี ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับ บุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการคิดที่หลากหลาย ที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กรส่วนรวมหรือสังคม สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยที่มิสิ่งเร้า เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่

ต่อเนื่องกันไป โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และ ประสบการณ์เดิมแล้วก็พัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

5. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึง การมุ่งเน้นพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะปฏิบัติ ต่อผู้ตามแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ตามในแต่ละคน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามแบบตัวต่อตัว กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการด้วยตัวเอง พัฒนาความเป็นผู้นำของผู้ตามและช่วยให้ ได้รับข้อมูลในการตัดสินใจ

6. ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึง การสร้างวิธีการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร ทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน โดยวางบทบาทและเป้าหมาย เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างใด อย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความ ร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปใน ทิศทางเดียวกันและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

จากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้างต้นสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เบนนิส (2002)	อับแบน ฮิวส์ และเนอริส (2010)	ดูบริน (2022)	บุศรา ปุณนิบูรณ์ (2563)	คิตพงษ์ อ่อนไทย (2564)	ธนวัฒน์ ฉิมกุล (2565)	สรายุทธ ชูยก (2565)	สุภาดา เสงดาเนา (2566)	เสาวนีย์ เกียรติพิรศักดิ์ (2566)	วีระเทพ พัฒพร (2566)	สรุป ความถี่
1. ด้านวิสัยทัศน์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ด้านมีความยืดหยุ่น	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
3. ด้านจินตนาการ					✓	✓	✓		✓	✓	5
4. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์				✓		✓		✓		✓	4
5. ด้านการทำงานเป็นทีม				✓	✓			✓		✓	4
6. ด้านการมุ่งความสำเร็จ	✓		✓			✓					3

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เบนนิส (2002)	อับเบน ฮิวส์ และเนอริส (2010)	ดูบริน (2022)	บุศรา ปุณธิบูรณ์ (2563)	คิตพงษ์ อ่อนไทย (2564)	ธนวัฒน์ จินกุล (2565)	สรายุทธ ชูยก (2565)	สุภาดา เสงนา (2566)	เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566)	วิระเทพ พัฒพร (2566)	ค่า ความถี่
7. ด้านการแก้ปัญหา						✓	✓		✓		3
8. ด้านแรงจูงใจ						✓			✓		2
9. ด้านปฏิสัมพันธ์		✓				✓					2
10. ด้านความไว้วางใจ	✓					✓					2
11. ด้านการเรียนรู้แบบทีม						✓	✓				2
12. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล								✓		✓	2
13. ด้านบุคลิกภาพ			✓								1
14. ด้านความรู้			✓								1
15. ด้านความสามารถทาง ปัญญา			✓								1
16. ด้านวัฒนธรรมเชิงบวก		✓									1
17. ด้านการบริหารจัดการ		✓									1
18. ด้านการมีภาวะผู้นำ						✓					1
19. ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่น ตามสถานการณ์								✓			1

จากตาราง 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการ และนักการศึกษา จำนวน 10 ท่าน มีจำนวนทั้งสิ้น 19 องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ในการ พิจารณาความถี่ของ องค์ประกอบที่ผู้วิจัยเลือกเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับค่าตั้งแต่ 4 ขึ้นไป โดยสามารถจัดสรรให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อ ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษารวมทั้งสอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และนำมากำหนดองค์ประกอบประสิทธิผล

สถานศึกษาได้จำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านมีความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีการสรุปเนื้อหา ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์

อับเบน ฮิวจ์ส และนอร์ริส (Ubben, Hughes & Norris, 2011) เสนอไว้ วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำต้องมีความสมดุลระหว่างเนื้อหาวิชาการและสไตล์การนำ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจในชุมชนการเรียนรู้ การตัดสินใจควรเป็นกระบวนการที่มีการวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพ และการวางแผนปฏิบัติการเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน

สุภาดา เสาเสนา (2566) เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์ เป็นการวิเคราะห์และการสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนด ภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา มีกระบวนการการกำกับติดตามผล การดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์ สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการ จัดการศึกษาที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การกระตุ้นสร้าง ความตระหนัก และแสดงให้เห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์และนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566) เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการมองภาพอนาคตที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริงเชื่อถือได้ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกระจายวิสัยทัศน์ให้กับครูและบุคลากรเพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจ ตระหนักรู้ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์และสามารถมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ความเหมาะสม ของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เน้นย้ำเพิ่มพลังความฮึกเหิมของผู้ร่วมวิสัยทัศน์อยู่เสมอ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและตรงตามสถานการณ์ เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในอนาคต ผู้บริหารต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดปรับปรุงและแก้ไขและคอยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนต้องเป็นผู้มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีในองค์กร

วีระเทพ พัทพรม (2566) เสนอไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมา กำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษาอยู่เป็น พื้นฐาน ความเป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดง ความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางอนาคตและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีพลังและสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานจนมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุด สร้างความไว้วางใจและความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำพาการพัฒนาไปข้างหน้า กระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2) ด้านมีความยืดหยุ่น

บุศรา ปุณนิบุญ (2563) เสนอไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและเป็นการคิดนอกกรอบที่ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิดช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

คติพงษ์ อ่อนไชย (2564) เสนอไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการคิดหา คำตอบได้อย่างอิสระ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปลดปล่อยออกจากข้อกำหนดที่มากเกินไป การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ มีความคิดนอกกรอบและหลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย มีความสามารถในการปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มองปัญหา ที่เกิดขึ้น ได้อย่างหลวม ๆ มอง หลายทิศทาง และหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ และหาวิธีการในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ธนวัฒน์ จิรมกุล (2565) ได้เสนอไว้ว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การปรับเปลี่ยนความคิดอย่างอิสระ เปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับ กระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566) เสนอไว้ว่า ความยืดหยุ่น เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความสามารถในการคิดของผู้บริหารที่สามารถคิดได้หลายแนวทาง หลายรูปแบบ ไม่ยึดติดอยู่ในแนวทางหรือรูปแบบเดิม ๆ คิดนอกกรอบและคิดอย่างเป็นอิสระ หาคำตอบของ ปัญหาได้หลายประเภท หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับ ความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดใจกว้าง รับมุมมองใหม่ ๆ รวมไปถึงการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูและบุคลากร

วีระเทพ พัดพรม (2566) เสนอไว้ว่า การมีความยืดหยุ่น เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด และมองปัญหา พร้อมทั้งเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ ซึ่งมีความสามารถในการ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

สรุปได้ว่า ด้านมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานและการตัดสินใจให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยผู้บริหารมีทัศนคติที่เปิดกว้าง ไม่ยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม ยอมรับและให้คุณค่ากับความคิดเห็นที่แตกต่าง ใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมในการแก้ไขปัญหาตามบริบทของโรงเรียน ตัดสินใจอย่างยืดหยุ่นโดยคำนึงถึงผลกระทบและความเหมาะสมของสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอวิธีการใหม่ในการพัฒนาโรงเรียน

3) ด้านจินตนาการ

คติพงษ์ อ่อนไชย (2564) เสนอไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีประสบการณ์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีกระบวนการคิดที่มีเหตุผล มีมุมมองในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีความคิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ธนวัฒน์ จิรมกุล (2565) ได้เสนอไว้ว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีอารมณ์ขัน มีทัศนคติที่เปิดกว้างสิ่งใหม่ ๆ นำไปสู่กระบวนการคิดริเริ่มเพื่อสร้างวิธีการหรือกระบวนการใหม่ ๆ และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566) เสนอไว้ว่า จิตนาการ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงออกถึงการมีความคิดที่สร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด ไวต่อการรับรู้และ การตอบสนองต่อเรื่องราวต่าง ๆ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และ บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้ มีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ๆ รู้จักการสร้างสรรค์ นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ มีความเป็นอิสระทางความคิด และสามารถบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์

วีระเทพ พัดพรม (2566) เสนอไว้ว่า การมีจินตนาการ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์การมีสติปัญญาที่ เฉลียวฉลาด สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดี ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับ บุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต และสร้างแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับการพัฒนาโรงเรียน มองเห็นทิศทางและอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เชื่อมโยงข้อมูลและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อออกแบบแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม มองภาพการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนรู้และการบริหารจัดการ เห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลงและ กำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนโดยใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษา ตลอดจนสามารถปรับจินตนาการให้สอดคล้องกับข้อจำกัดหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์

บุศรา ปุณนิบูรณ์ (2563) เสนอไว้ว่า คิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดการทำสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อยหรือเปลี่ยนไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

ธนวัฒน์ จิรมกุล (2565) ได้เสนอไว้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่ม คิดได้ยืดหยุ่นหลากหลายมิติ คิดคล่อง และคิดละเอียดลออ มุ่งมั่นค้นคว้าและแสวงหาคำตอบ ด้วยตนเองเพื่อดัดแปลงหรือสร้างสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อ สถานศึกษา

สุภาดา เสาเสนา (2566) เสนอไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการ บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้น ส่งเสริมบรรยากาศ ให้ครูให้เกิดความคิด สร้างสรรค์กล้าคิดและกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว มีความ คล่องแคล่วว่องไวในการคิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล มีการเชื่อมโยงจากความรู้ ละ ประสบการณ์เดิม อย่างสร้างสรรค์ และมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ คิดอย่างมีระบบ มีเหตุและ ผล มีไหวพริบดี เป็นที่ ยอมรับของครู

วีระเทพ พัดพรม (2566) เสนอไว้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการ แสดงออกของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการคิดที่หลากหลาย ที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ ต่อ องค์การส่วนรวมหรือสังคมสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยที่มีสิ่งเร้า เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และ ประสบการณ์เดิมแล้วก็ พัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดและ พัฒนานวัตกรรมหรือแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพของการ ดำเนินงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อ สร้างสรรค์วิธีการทำงานที่เหมาะสม ใช้ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงสร้างสรรค์ในการวางแผน พัฒนา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อจุดประกายแนวคิดใหม่ในที่ทำงาน เปิดโอกาสให้ บุคลากรกล้าเสนอความคิดเห็นและแนวคิดที่แตกต่าง ตลอดจนมีบทบาทในการส่งเสริมและหล่อ หลอมวัฒนธรรมการสร้างสรรคในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านการทำงานเป็นทีม

บุศรา ปุณนิบุญ (2563) เสนอไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการส่งเสริม ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมมือร่วมใจวางแผนติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกันด้วย เพื่อให้งานประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

คติพงษ์ อ่อนไชย (2564) เสนอไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษา ถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันและมีเป้าหมาย

เดียวกันโดยใช้กระบวนการ เรียนรู้แบบทีม มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน มีการเรียนรู้และวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการยอมรับ และ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน มีการตัดสินใจและทำความเข้าใจที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาดา เสนา (2566) เสนอไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีเป้าหมายใน แบบเดียวกันมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบการทำงานของครูเพื่อให้ การปฏิบัติงานเป็น ระบบและชัดเจน ส่งเสริมให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถเข้าใจครูให้เห็น ความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นใน ทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

วีระเทพ พัดพรม (2566) เสนอไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึง การสร้างวิธีการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร ทาง การศึกษาทุกคนในโรงเรียน โดยวางบทบาทและเป้าหมาย เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างใด อย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความ ร่วมมือ ร่วมใจ ร่วม คิด ร่วมตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปใน ทิศทางเดียวกันและเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

สรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมและ พัฒนาการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดพลัง และความร่วมมือในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมความสามัคคีใน ทีมงาน ผสานความคิดเห็นที่แตกต่างให้เกิดเป็นแนวทางร่วมของทีม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเคารพและทัศนคติเชิงบวก

3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3.1 ความหมายของประสิทธิผล

กิบสัน (Gibson, 2000 อ้างถึงใน คำปิ่น ที่สุกะ, 2564) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือความพยายามใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การ กระทำ หรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วนทั้ง เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

พนพร รัตนประสบ (2560) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง เป็น เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่ง สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด

วีรชาติ กาญจนกันโห (2562) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลสำเร็จของการดำเนินงานมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สาวิตรี บุญบุญ (2562) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือกันในการทำงานภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

นิตาพร เครือวงศ์ (2564) เสนอไว้ว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วรรณภา ไทยประยูร (2564) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องปริมาณ คุณภาพ และเวลา ส่งผลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรหรือบุคคลในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างครบถ้วน ทั้งในเชิงคุณภาพ ปริมาณ เวลา และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ภายใต้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ เป็นความสามารถขององค์กรหรือบุคคลในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างครบถ้วน ทั้งในเชิงคุณภาพ ปริมาณ เวลา และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ภายใต้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพ

แคทซ์ และคาห์น (Katz and Kahn, 2003) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพ เป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะหมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนแล้ว ยังหมายรวมถึงเป้าหมายขององค์การการวัดประสิทธิภาพขององค์การจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์การให้ชัดเจน การวัดผลขององค์การจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุเป้าหมาย การวัดประสิทธิผลขององค์การ คือ การศึกษาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยกับผลงาน เพื่อดูว่าผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั้น ๆ มากน้อยเพียงใดโดยทรัพยากรในที่นี้ หมายถึง ปัจจัยเพื่อ

การผลิต ประกอบด้วยทรัพยากรคน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา ความพยายาม และต้นทุนที่ลงไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กิตติพร พรงาม (2560) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานเป็นอย่างมาก ถ้าประสิทธิภาพของบุคคลมีคุณภาพก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรมีประสิทธิภาพเช่นกัน ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำคัญขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรหรือหน่วยงานจะอยู่รอดหรือไม่

ประจัญ เดชสุภา (2562) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา ช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

นิตาพร เครือวงศ์ (2564) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร หากประสิทธิภาพของบุคคลมีคุณภาพ ก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งสองสิ่งนี้จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าโครงการจะอยู่รอดหรือล้มเหลว

วรรณภา ไทยประยูร (2564) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ องค์กรจะไปต่อได้ก็ต่อเมื่อประสิทธิภาพขององค์กรประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ ความอยู่รอด และความน่าเชื่อถือขององค์กรในระยะยาว

3.3 ความหมายประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1985) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิก โดยพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว และพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ดอว์สัน (Dawson, 1991) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลการดำเนินการของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ความสำเร็จครอบคลุมความซับซ้อนเกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จของเป้าหมายในโรงเรียน

บุศรา ปุณนิบูรณ์ (2563) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนในการทำงานร่วมกันจนสามารถประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทัศนคติไปในทางบวก และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

ณัฐธินิชา ภูดีสม (2564) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานในการพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษา และการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คำปิ่น ทีสุกะ (2564) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากรและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม เป็นไปตามมาตรฐาน 3 มาตรฐาน คือ คุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วรรณภา ไทยประยูร (2564) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามที่องค์กรให้กำหนดเป้าหมายไว้ โดยผู้บริหารมีน้ำวจิตใจส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พัฒนาตนเองใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ มีองค์ประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเจตคติทางบวก การแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา

เสรี ภักดี (2564) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำให้นักบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันต้องใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเป็นแนวทางมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

บุญญนุช พรมานุสธณ์ (2565) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นผลสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของครู การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสังคม รวมถึงการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

3.4 ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา

เพนนิ่งส์และกู๊ดแมน (Pennings and Goodman, 2003 อ้างถึงใน เสรี ภักดี, 2564) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพองค์การนอกจากหมายถึงผลตอบแทนที่ได้รับการลงทุนแล้วยังหมายถึงเป้าหมายขององค์การ การวัดประสิทธิภาพขององค์การจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์การให้ชัดเจนเสียก่อนจึงดำเนินการการวัดผลขององค์การจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ได้กล่าวแล้วว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การคือ การศึกษาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยกับผลงานเพื่อดูว่าผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมาย ทั้งนี้ ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า เป้าหมายที่กำหนดไว้และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั้น ๆ มากน้อยเพียงใดทรัพยากรในที่นี้หมายถึง ปัจจัยเพื่อการผลิต ได้แก่ ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา ความพยายามและต้นทุนที่ลงไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โรนัลด์ เอ็ดมอนด์ส (Ronald Edmonds อ้างถึงใน วชิเรศ วงษ์เฉลียง, 2564) เสนอไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีอยู่ 5 ประการได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ความคาดหวังที่สูงของครูผู้สอนต่อความสำเร็จของนักเรียน 3) การเน้นทักษะเบื้องต้นที่จำเป็น 4) ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ 5) การวัดผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ และสมิท เพอร์รี่ (Marshall S. Smith and S.C. Purkey, 1982) ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ โดยเรียกว่า เป็นกฎเกณฑ์ที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ (The Effective School Formula) มีดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) 2) การวางแผนและการจัดหลักสูตรที่เป็นไปอย่างมีวัตถุประสงค์ (Planned) 3) ให้ความสนใจต่อการบริหารจัดการด้านสถานที่ (School site Management) 4) ให้ความสำคัญกับการทำงาน (Time on Task) 5) สำนึกต่อความสำเร็จทางวิชาการ (Recognition of Academic Success) 6) มีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสม (Orderly Climate) 7) มีความสำนึกใน

ความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (Sense of Community) 8) ได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือกับผู้ปกครอง (Parental Support and Involvement) 9) มีเป้าหมายอย่างชัดเจนและ มีความคาดหวังสูง (Clear Goal and High Expectations) 10) มีการพัฒนาบุคลากร (Staff Development) 11) ให้ความมั่นคงแก่บุคลากร (Staff Stability) 12) ให้ความร่วมมือในการวางแผน เพื่อการศึกษาระดับสูง (Collgial and Collaborative Planning) 13) ได้รับการสนับสนุนโดยตรง (Direct Support)

เสรี ภัคดี (2564) เสนอไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรเพราะว่าการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่ามีประสิทธิผลขององค์กรซึ่งหาก บริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะมีผลทำให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

ปรัชญา ตระกูลยี่ไธ (2565) เสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมากเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ยังช่วยตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม ประเมินผลสำเร็จถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิภาพ ประกอบกับประสิทธิภาพก็มีความสำคัญต่อองค์กรมากเช่นกัน หากการดำเนินงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพก็จะเกิดปัญหาตามมาและทำให้ไม่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ มาเพื่อตรวจสอบการประเมินให้เกิดความมั่นใจว่า โรงเรียนมีคุณภาพดีมีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมา มาวางแผนพัฒนาโรงเรียนพร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

สุรวุฒิ สุขบัติ (2565) เสนอไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร เพราะการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่ามีประสิทธิผลขององค์กร หากบริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จ และไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็จะส่งผลทำให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

สุลีมาศ คำบุญเรือง (2566) เสนอไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ ตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา หากสถานศึกษามีการดำเนินงานที่ดี มีคุณภาพย่อมหมายถึงสถานศึกษานั้นมีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทั้งการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการประเมินพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมและเติบโตอย่างยั่งยืน

3.5 องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

มอทท์ (Mott, 1972) เสนอไว้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา องค์ประกอบ 4 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาเนื้อหา กิจกรรม และวิธีการสอนให้เหมาะสม ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างชัดเจน ได้รับรางวัลทางวิชาการ และสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเจตคติที่ดีต่อการเรียน การใช้ชีวิต และสังคม โดยโรงเรียนมีบทบาทในการจัดกิจกรรมอบรม สั่งสอน ฝึกฝน และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและพัฒนาเป็นพลเมืองดีของสังคม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว และพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งด้านหลักสูตร เทคโนโลยี สื่อการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และสิ่งแวดล้อม ให้เหมาะสมกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ เพื่อความยั่งยืนและความทันสมัยของการศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการระบุนปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และร่วมมือกันหาวิธีการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้ปัญหาส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และ ยังเป็นการพัฒนาศักยภาพองค์กรในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง หมายถึง ระดับของความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลการเรียนหรือคะแนนสอบที่แสดงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดไว้

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสอนและการพัฒนานักเรียน

3. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น เวลา งบประมาณ และบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาโรงเรียน

4. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี

สาวิตรี บุญบุญ (2562) เสนอไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ช่วยกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ จนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่สูงขึ้น สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพให้เป็นประโยชน์ในสังคม

2. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา อบรมสั่งสอนนักเรียน ให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา และมีความใส่ใจในการศึกษา

3. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และด้านหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งการจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

4. ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ทั้งทางด้านการบริหาร ด้านการปกครอง ด้านการเรียนการสอน ด้านครูและ

บุคลากร ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

นิตาพร เครือวงศ์ (2564) เสนอไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การดำเนินงานที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน กลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของโรงเรียน การวางแผนกลยุทธ์ทำให้โรงเรียนมีการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด

2. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ประกอบด้วย มีวิเคราะห์ ปัจจัย สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

3. ด้านความใฝ่รู้ นักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ เห็นความสำคัญมีความต้องการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผน และทำตามแผนที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ มีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล รู้จักเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมและมีประโยชน์ และสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลได้

4. ด้านความสามารถในการผลิต หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นผู้มีความดี จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับวัย มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตในการแก้ปัญหาตลอดถึงมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพสุจริต ผู้ปกครองพึงพอใจต่อความประพฤติของนักเรียนและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

วรรณา ไทยประยูร (2564) ได้ศึกษางานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนการสอน ที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงผลสอบระดับชาติ ได้รับรางวัลการันตริจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และสามารถนำทักษะไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

2. ด้านเจตคติเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและคณะครูในการดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดีงาม มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรม มีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาจนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

3. ด้านแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและ คณะครูในสถานศึกษาในการแก้ไขภาวะระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องโน้มน้าว ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไข ปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดีบรรลุมิติดุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา

4. ด้านปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวทันสภาวการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปรับเปลี่ยน พัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน

ณัฐธินิชา ภูดีสม (2564) ได้ศึกษางานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผู้เรียนสอบผ่านเกณฑ์ในรายวิชา ต่าง ๆ การประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ และผลการทดสอบระดับชาติ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารและใช้เทคโนโลยีได้ดี

2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจาก ความสามารถในการบริหารและกิจกรรมการสอนของโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนที่มีทักษะการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะอาชีพและการใช้ชีวิต และการพัฒนาความประพฤติของ ผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับโอกาสในการเสนอข้อมูล ข้อคิดเห็นในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และความก้าวหน้าวิชาชีพ

4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรได้พัฒนา ความสามารถของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ เรียนรู้และใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรม การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยอาศัยความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการศึกษาจากผู้ปกครองและชุมชน

5. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันวางแผนงานภายใต้งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรรให้ การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาให้รวดเร็วทันต่อ เหตุการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน

บุญญนุช พรมานุสรณ์ (2565) ได้ศึกษางานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียน ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนส่วนใหญ่ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นได้ และเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ทั้งด้านการจัดการเรียน การสอน หลักสูตร อุปกรณ์ เทคโนโลยี และอาคารสถานที่ เพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม

3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมกันรับมือ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งด้านการจัดการ เรียนการสอน การปกครองนักเรียน ความรับผิดชอบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง เจตคติของครูที่มีต่อการ ปฏิบัติงานในทางบวก มีความมุ่งมั่น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงการมีความรู้สึกเชิงบวกต่อ ผู้ร่วมงานและโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของโรงเรียน

สุรวุฒิ สุขบัติ (2565) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในงานวิจัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์ตัวแปรขององค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงขึ้น โดยโรงเรียนได้จัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้นักเรียนมี ผลงานทางวิชาการ ได้รับรางวัลจากการแข่งขันด้านวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษาต่าง ๆ และสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

2. ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ภายในสถานศึกษา ทั้ง การอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักพัฒนาตนเองในทุกด้าน ช่วยเหลือตนเอง และผู้อื่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ฝึกให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและสิ่งต่าง ๆ รอบตัว สามารถปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และ มีความรู้ความเข้าใจในการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

3. ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตาม วัตถุประสงค์ ครูและบุคลากรมีการยอมรับแนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้

ในการจัดการเรียนการสอน มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีบรรยากาศความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

4. ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูสามารถจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหของสถานศึกษาได้ มีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ลุล่วงเสมอ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีของครูและบุคลากร

ฐิติมาศ คำบุญเรือง (2566) ได้ศึกษางานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยมีดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้การจัดเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเกิดจากความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับ โครงสร้างและการบริหารงาน ของผู้บริหาร ตำแหน่งงาน ความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร การได้แสดงศักยภาพของตนเอง และการจัดสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน

2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนรู้ที่แสดงได้จากผลงานหรือรางวัลค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ และค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีความคิด สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และใฝ่รู้ใฝ่เรียน

3. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีความพร้อมต่อการการปรับเปลี่ยน สถานศึกษา ปรับเปลี่ยนและพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคนิค วิธีการจัดการ เรียนรู้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับปรุง

หลักสูตร และการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับ ยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่ผู้บริหารและ บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ยึดเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้มีการ พัฒนาความสามารถ ใช้ความรู้ของตนเองในการสร้างสรรค์ผลงานหรือ นวัตกรรมใหม่ ๆ จัด บรรยายภาคการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถสร้างการเรียนรู้ ร่วมกันได้

5. ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถ ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและบริหารการใช้งบประมาณและทรัพยากรรวมถึง เทคโนโลยี สารสนเทศได้อย่างเหมาะสมกับโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน คุณภาพการเรียนการสอนและกลุ่มงานในสถานศึกษาอย่างเพียงพอ คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด เสมอภาคและเท่าเทียม

จากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้างต้นสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพของสถานศึกษา

องค์ประกอบ ประสิทธิผล ของสถานศึกษา	มอทธิ (1972)	เฮย์และเพอร์สัน (1985)	สวิตรี บุนนกุล (2562)	นิดาพร เครืองค์ (2564)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	ณัฐธิดา ภูติสม (2565)	บุญณัฐ พรมานันสรณ์ (2565)	สุวิมล สุขปิติ (2565)	สุลมาศ คำบุญเรือง (2566)	ความถี่
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ด้านความสามารถในการ พัฒนาสถานศึกษา	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. ด้านการแก้ปัญหาของ สถานศึกษา	✓		✓		✓		✓	✓		5
4. ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน	✓		✓		✓			✓		4
5. ด้านความพึงพอใจในการ ทำงานของครู		✓				✓	✓		✓	4
6. ด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ที่กระทบทั้งภายในและ ภายนอก		✓	✓					✓		3

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ ประสิทธิผล ของสถานศึกษา	มอทท์ (1972)	เฮยและเพอร์กูสัน (1985)	สวีสรี บุญบุญ (2562)	นิดาพร เค็รวงศ์ (2564)	วรรณภา ไทยประยูร (2564)	ณัฐธิดา ภูติสม (2565)	บุญญนิต พรหมานุสรณ์ (2565)	สุรวุฒิ สุขเป็ด (2565)	สุลิมาศ คำบุญเรือง (2566)	ความถี่
7. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้						✓			✓	2
8. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของ นักเรียน				✓						1
9. ด้านคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน						✓				1
10. ด้านความเป็นผู้นำด้าน การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา									✓	1

จากตาราง 3 พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลสถานศึกษาจากนักวิชาการ และนักการศึกษา จำนวน 9 ท่าน มีจำนวนทั้งสิ้น 10 องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ในการ พิจารณาความถี่ของ องค์ประกอบที่ผู้วิจัยเลือกเป็นองค์ประกอบองค์ประกอบประสิทธิผล สถานศึกษาเท่ากับความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป โดยสามารถคัดสรรให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อ ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษารวมทั้ง สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และนำมากำหนดองค์ประกอบ ประสิทธิภาพสถานศึกษาได้จำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา 4) ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของ เพื่อให้เหมาะสมสำหรับ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีการสรุป เนื้อหาดังนี้

1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

มอทท์ (Mott, 1972) เสนอไว้ว่า ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมี กระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาเนื้อหา กิจกรรม และวิธีการสอนให้เหมาะสม ส่งผลให้

ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างชัดเจน ได้รับรางวัลทางวิชาการ และสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) เสนอไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง หมายถึง ระดับของความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลการเรียนหรือคะแนนสอบที่แสดงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดไว้

สาวิตรี บุญบุญกุล (2562) เสนอไว้ว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ช่วยกันพัฒนา การจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ จนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่สูงขึ้น สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพให้เป็นທີ່ประจักษ์ในสังคม

วรรณนา ไทยประยูร (2564) เสนอไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนใน ด้านการจัดการเรียนการสอน ที่จะผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อสถานศึกษาอื่นได้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร รวมถึงผลการสอบระดับชาติ ได้รับรางวัลการันตริจากการแข่งขันทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และสามารถนำทักษะไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

ณัฐฐณิชา ภูดีสม (2564) เสนอไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผู้เรียนสอบผ่านเกณฑ์ในรายวิชา ต่าง ๆ การประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียน การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ และผลการทดสอบระดับชาติ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารและใช้เทคโนโลยีได้ดี

บุญญนุช พรมานุสรณ์ (2565) เสนอไว้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียน ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนส่วนใหญ่ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นได้ และเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

สุรวุฒิ สุขบัติ (2565) เสนอไว้ว่า ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงขึ้น โดยโรงเรียนได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้นักเรียนมีผลงานทางวิชาการ ได้รับรางวัลจากการแข่งขันด้านวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่าง ๆ และสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

ซูลีมาศ คำบุญเรือง (2566) เสนอไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนรู้ที่แสดงได้จากผลงานหรือรางวัลค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ และค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีความคิด สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และใฝ่รู้ใฝ่เรียน

สรุปได้ว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ระดับความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการสนับสนุนจากสถานศึกษา โดยสะท้อนผ่านผลการเข้าร่วมและประสบความสำเร็จในการแข่งขันทางวิชาการจากหน่วยงานภายนอก การเพิ่มขึ้นของผลการเรียนเฉลี่ยรายวิชาอย่างต่อเนื่อง การได้รับการประเมินสมรรถนะตามหลักสูตรด้วยพัฒนาการที่ดีต่อเนื่อง ความสามารถในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอผลงานหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ การที่สถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้นักเรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษา รวมถึงบทบาทของครูในการพัฒนาและสนับสนุนผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

มอทท์ (Mott, 1972) เสนอไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว และพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งด้านหลักสูตร เทคโนโลยี สื่อการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และสิ่งแวดล้อม ให้เหมาะสมกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ เพื่อความยั่งยืนและความทันสมัยของการศึกษา

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) เสนอไว้ว่า ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น เวลา งบประมาณ และบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาโรงเรียน

นิดาพร เครือวงศ์ (2564) เสนอไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ประกอบด้วย มีวิเคราะห์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

วรรณ ไทยประยูร (2564) เสนอไว้ว่า ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรให้ก้าวทัน สภาวะการณ์ของสังคมเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปรับเปลี่ยน พัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน

ณัฐธินิชา ภูติสม (2564) เสนอไว้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันวางแผนงานภายใต้งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรรให้ การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาให้รวดเร็วทันต่อ เหตุการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับ ความต้องการของนักเรียนและชุมชน

บุญญนุช พรมานุสธณ์ (2565) เสนอไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร อุปกรณ์ เทคโนโลยี และอาคารสถานที่ เพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม

สุรวุฒิ สุขบัตติ (2565) เสนอไว้ว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันจัดการศึกษาให้ ประสพผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ครูและบุคลากรมีการยอมรับแนวคิด วิธีการ ตลอดจน เทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายใน สถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีบรรยากาศความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

ชุติมาศ คำบุญเรือง (2566) เสนอไว้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน สถานศึกษา ปรับเปลี่ยนและพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคนิค วิธีการจัดการ เรียนรู้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับปรุงหลักสูตร และการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับ ยุคสมัย และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ศักยภาพและกระบวนการจัดการของสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยสถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกก่อนการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาและยกระดับความก้าวหน้าและความยั่งยืนของสถานศึกษา สถานศึกษามีกระบวนการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและนำมาใช้ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การตัดสินใจด้านการพัฒนาตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

3) ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

มอทท์ (Mott, 1972) เสนอไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และร่วมมือกันหาวิธีการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้ปัญหาส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพองค์กรในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) เสนอไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี

สาวิตรี บุญนุกูล (2562) เสนอไว้ว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ทั้งทางด้านการบริหาร ด้านการปกครอง ด้านการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ จนประสบความสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

วรรณา ไทยประยูร (2564) เสนอไว้ว่า แก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและ คณะครูในสถานศึกษาในการแก้ไขกฎระเบียบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องโน้มน้าว ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก ร่วมมือร่วมใจในการแก้ไข ปัญหาให้ผ่านไปได้อย่างดีบรรลุมิตรภาพของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการเป็นที่ปรึกษา

บุญญนุช พรมานุสรณ์ (2565) เสนอไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมกันรับมือ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน ความรับผิดชอบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุรจุติ สุขบัติ (2565) เสนอไว้ว่า ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูสามารถจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหของสถานศึกษาได้ มีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ลุล่วงเสมอ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีของครูและบุคลากร

สรุปได้ว่า ด้านการแก้ปัญหของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มุ่งระบุ วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างถูกต้อง ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งมีระบบการรับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากร และนักเรียน รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้อเสนอแนะและข้อวิจารณ์เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการติดตามและแก้ไขอย่างเป็นระบบ และสถานศึกษามีแนวทางเชิงรุกในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

4) ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน

มอทท์ (Mott, 1972) เสนอไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเจตคติที่ดีต่อการเรียน การใช้ชีวิต และสังคม โดยโรงเรียนมีบทบาทในการจัดกิจกรรมอบรม สั่งสอน ฝึกฝน และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและพัฒนาเป็นพลเมืองดีของสังคม

สาวิตรี บุญนุกูล (2562) เสนอไว้ว่า การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา อบรมสั่งสอนนักเรียน ให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา และมีความใส่ใจในการศึกษา

วรรณา ไทยประยูร (2564) เสนอไว้ว่า เจตคติเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและคณะครูในการดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาทที่ดีงาม มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรม มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อ การศึกษาจนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

สุรวุฒิ สุขบัติ (2565) เสนอไว้ว่า ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ภายใน สถานศึกษา ทั้งการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีระเบียบวินัย มีความ ประพฤติเรียบร้อย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักพัฒนาตนเองในทุก ด้าน ช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ฝึกให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อ การศึกษาและสิ่งต่าง ๆ รอบตัว สามารถปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มีส่วนร่วมในกิจกรรม สาธารณประโยชน์ และมีความรู้ความเข้าใจในการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่า ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ และทัศนคติที่ นักเรียนมีต่อครู เพื่อนนักเรียน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนในลักษณะสร้างสรรค์และเอื้อต่อการ เรียนรู้ โดยสะท้อนผ่านพฤติกรรมที่นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้ความ ร่วมมือกับครูในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมทัศนคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เปิดใจรับการอบรมและการปลูกฝังคุณลักษณะอันดีงามจากครูและผู้บริหาร รวมทั้งสามารถตั้ง คำถามในประเด็นที่สงสัยและแสดงความคิดเห็นในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมและอยู่ในกรอบของ วินัยและความเคารพซึ่งกันและกัน

5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) เสนอไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ของครู หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการสอนและการพัฒนานักเรียน

ณัฐฐนิชา ภูติสม (2564) เสนอไว้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับโอกาสในการเสนอข้อมูล ข้อคิดเห็นใน การพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

บุญนุช พรมานุสรณ์ (2565) เสนอไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง เจตคติของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก มีความมุ่งมั่น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงการมีความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้ร่วมงานและโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของโรงเรียน

ชุติมาศ คำบุญเรือง (2566) เสนอไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะส่งผลทำให้การจัดเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเกิดจากความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ได้รับ โครงสร้างและการบริหารงาน ของผู้บริหาร ตำแหน่งงาน ความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร การได้แสดงศักยภาพของตนเอง และการจัดสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกเชิงบวกที่ครูมีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการรับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครู อันส่งผลต่อบรรยากาศและสภาวะการทำงาน ได้รับเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือการจัดการของโรงเรียน โรงเรียนส่งเสริมแรงบันดาลใจและพลังบวกในการทำงาน จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งครูรู้สึกว่าคุณค่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลโดยตรงต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย รูปแบบบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา งานวิจัยของจิตติ คุ้มกระสังข์ (2566) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพีระภัทร พิมพ์คำ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ อนุสรณ์ สุททหลวง (2565) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอแนะแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนตั้งเป้าหมายร่วมกัน ปรับเปลี่ยนแนวความคิดในการบริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูมีความยืดหยุ่นในการปรับแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ คิดนอกกรอบและบูรณาการวิธีการทำงานได้ทำให้การทำงานในสถานศึกษานั้นไม่ตึงเครียดจนเกินไป เกิดความ เชื่อมมั่น ความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครู ยอมรับในกระบวนการทำงานของคณะครูทุกคนที่ทำงานร่วมกันและรับผิดชอบ จึงทำให้การทำงานสำเร็จ เช่นเดียวกับ อารบี ทองศรีนุ่น (2565) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ อาทิตยา สังข์แก้ว (2567) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีบทบาทในการขับเคลื่อนและพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูและบุคลากร ตลอดจนความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สุพัตรา ชันทอง (2562) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.69 มีอายุ 30-45 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 46.88 มีตำแหน่ง ครู คศ.2 จำนวน 110 คน

คิดเป็นร้อยละ 34.38 ด้านประสบการณ์การทำงานมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 70.63 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านผู้สอน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และ ด้านผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ 3) ระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงบประมาณ และด้านบริหารบุคคล มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมา ด้านวิชาการ และด้านบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ย ตามลำดับ

บุศรา ปุณริบุญ (2563) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) องค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถาน ศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 6) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านการงานเป็นทีม คิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และทักษะคิดวิเคราะห์มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา 3 ด้าน คือ การทำงานเป็นทีม คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และคิดวิเคราะห์ วิธีการพัฒนาประกอบด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กรที่มี คุณภาพ และการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการทำงาน

อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร บทบาทเป็นผู้นำ องค์กร บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน บทบาทเป็นผู้ประกอบการ

บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และบทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการ นวัตกรรม และการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรมนุษย์และมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ 3) บทบาทผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนวัฒน์ ฉิมกุล (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) องค์ประกอบของก้าวหน้าเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 11 องค์ประกอบ 2) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนนำประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าเชิงสร้างสรรค์ ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วยองค์ประกอบของก้าวหน้าเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการพัฒนาก้าวหน้าเชิงสร้างสรรค์ตามองค์ประกอบ และแนวทางการประเมินผล และส่วนการนำไปใช้ ประกอบด้วย เงื่อนไขความสำเร็จ และผลของการใช้รูปแบบ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

นงศนุช จันทรสัย (2565) ได้ศึกษา การศึกษาก้าวหน้าเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 พบว่า 1) ก้าวหน้าเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหา 2) แนวทางการพัฒนาก้าวหน้าเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 2.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งยังรับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับทางโรงเรียน 2.2) ด้าน

การมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม 2.3) ด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ตรงจุด 2.4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้กับบุคลากรในการร่วมมือกันทำงาน 2.5) ด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และความไว้วางใจต่อบุคลากรในโรงเรียน รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

บุญญนุช พรมานุสธน์ (2565) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียน การนิเทศการสอน การกำหนด พันธกิจของโรงเรียน และการพัฒนาหลักสูตร 2) ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่า คะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เริงฤทธิ์ คำหมู่ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.580 - 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.721 มีอำนาจพยากรณ์ (R²) ได้ร้อยละ 50.19 เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้ ค่าที่ได้จากการพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ $1.951 + 0.428 (X_4)$ ค่าที่ได้จากการพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ $0.560 (X_4)$

เฉลิมพร แดงโสภา (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน บุคลิกภาพ ความรู้ และความสามารถทางปัญญา 2) องค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีสังคมดี น้ำใจงาม ครอบคลุมดี ใช้เงินเป็น คุณธรรม การหาความรู้ สุขภาพดี และการผ่อนคลาย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์การแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

วีระเทพ พัฒน (2566) ได้ศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพปัจจุบัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนและในสถานการณ์จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 4) ดังนั้นความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย 4.1) ด้านการมีความยืดหยุ่น (PNI modified = .108) 4.2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (PNI modified = .087) และ 4.3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (PNI modified = .085) 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 5.1) ด้านการมีความยืดหยุ่น ควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ 5.2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลควรมีสามารถเข้าใจและรู้ถึงความสามารถพิเศษ บริบทบุคลากรแต่ละคน และ 5.3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ควรมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวก นำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา

เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจ รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่นและด้านจินตนาการ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อนุสรณ์ สุทธิหลวง (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .791$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้าน

ความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัสรินทร์ ธิขุนทด (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจ และด้านการมีความยืดหยุ่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

ชนาพร คงประจักษ์ (2568) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 64.20

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แฮร์ริส (Harris, 2009) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : การพัฒนาผู้นำแห่งอนาคต University of London ประเทศอังกฤษ พบว่า ภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์คือการปลดปล่อยศักยภาพ ไม่ใช่แค่การควบคุมหรือสั่งการ แต่คือการสร้างพื้นที่ให้บุคลากรได้ใช้จินตนาการ กล้าลองผิดลองถูก และกล้าท้าทายกรอบคิดเดิม ซึ่งผู้นำต้องมีความกล้าในการสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ และไม่มีการลงโทษเมื่อเกิดความคิดพลาด สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยความคิดสร้างสรรค์เจริญเติบโตได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์สูง เชื่อมโยงบุคลากรต่างบทบาทและมุมมองมาทำงานร่วมกัน สร้างพื้นที่การแสดงออกความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ซึ่งเป็นการถกเถียงเชิงบวกเพื่อจุดประกายความคิดใหม่ กระจายอำนาจให้กับครูและบุคลากรอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของครูทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ในระดับห้องเรียน และพัฒนาครูให้มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมตั้งแต่เริ่มต้น โดยถือเป็นการลงทุนในอนาคตขององค์กร

หลุยส์ สตอลล์, และ จูลี เทมเพอร์ลีย์ (Stoll, Louise and Julie Temperley, 2009) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหัวข้อ “ความท้าทายของยุคสมัยของเรา” โครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ถูกดำเนินการกับทีมงานจากโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 11 ทีม ประกอบด้วยโรงเรียนประถมศึกษา 9 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา 2 แห่ง และโรงเรียนในท้องถิ่นทางตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศอังกฤษ 1 แห่ง โครงการนี้จัดขึ้นระหว่างเดือนกันยายน ค.ศ. 2006 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2008 โดยมีหน่วยงาน London Centre for Leadership in Learning, Institute of Education, University of London เป็นผู้ดำเนินการหลัก การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโครงการดังกล่าวใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก การสำรวจข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญภายนอก การวิเคราะห์เอกสาร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วม พบว่า องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2 ประการหลัก ได้แก่ จินตนาการ ความสามารถในการมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และคิดนอกกรอบ และการคิดแบบไตร่ตรอง ความสามารถในการสะท้อนคิด วิเคราะห์ และเชื่อมโยงประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

คาราลัมปอส ไมเนเมลิส (Charalampos Mainemelis, 2015) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่หลากหลาย โดยสถาบัน ALBA Graduate Business School, The American College of Greece โดยได้จำแนกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ออกเป็น 3 รูปแบบหลักที่เกิดขึ้นในบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) อำนาจความสะกดผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้นำทำหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตาม โดยผู้ตามเป็นผู้สร้างสรรค์หลัก 2) การสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และใช้ผู้ตามเป็นกลไกในการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เช่น ผู้อำนวยการสร้างภาพยนตร์ หรือหัวหน้าทีมเชิงนวัตกรรม 3) สนับสนุนการบูรณาการ ความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย คือ ผู้นำทำหน้าที่ผสานความคิดเห็นสร้างสรรค์ของสมาชิกในทีม เข้ากับแนวคิดของตนเอง เพื่อสร้างผลงานร่วมที่มีคุณค่า ตัวอย่างที่ชัดเจนคือ ผู้กำกับละครหรือดนตรีที่ร่วมสร้างสรรค์ผลงานกับทีมงาน

โซห์เมน (Sohmen, 2015) ได้ศึกษา การสะท้อนแนวคิดด้วยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ Drexel University ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในองค์กร รวมถึงสถานศึกษา โดยผู้นำที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้

นั้น ต้องมีทั้งจินตนาการ ความเข้าใจในบริบท และความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมร่วมกับผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพของครู ความยืดหยุ่นของสถานศึกษาในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในองค์กร การตอบโจทย์ยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการผู้เรียนที่คิดเป็น สร้างสรรค์ และปรับตัวได้ดี

ชิงหลิง จาง (Qingling Zhang, 2018) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในมณฑลกวางสี ประเทศจีน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงเพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว โดยกลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนประถมศึกษาในมณฑลกวางสี ประเทศจีน จำนวน 106 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างจากทั้งหมด 636 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า 1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพของผู้บริหารในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ครูทุกคนสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) จุดอ่อน คือ ความไม่ต่อเนื่องในการเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมของโรงเรียน 3) โอกาส ได้แก่ การสนับสนุนจากนโยบายของรัฐบาลในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี 4) ภัยคุกคาม ได้แก่ นโยบายทางการเมืองและข้อจำกัดจากนโยบายภาครัฐบางประการที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในระดับโรงเรียน และจากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้มีการพัฒนากลยุทธ์หลัก 3 ประการ ได้แก่ (1) การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาทีมครูในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน (2) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม นำไปสู่การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งในระดับปัจเจกและทีมงานของครู (3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในระดับบุคคลของครูทุกคน เพื่อให้เกิดผลต่อเนื่องในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

บิล ลูคัส, เอลเลน สเปนเซอร์ และหลุยส์ สตอลล์ (Bill Lucas, Ellen Spencer and Louise Stoll, 2021) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของอังกฤษ : การทบทวนหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการพัฒนา “คน” ในทุกระดับของระบบการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาสถานศึกษา โดยมี

องค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) เป็นผู้นำเชิงสร้างวัฒนธรรม คือ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการทดลองและล้มเหลว 2) สนับสนุนครูในฐานะผู้นำการเรียนรู้ คือ ส่งเสริมครูให้ใช้กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 3) เน้นการมีส่วนร่วมและการร่วมมือ คือ ใช้ชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ โดยเชื่อมโยงโรงเรียนกับชุมชนและพันธมิตรภายนอกเพื่อเสริมสร้างโอกาสการเรียนรู้ 4) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง คือ เปิดรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ มีความสามารถในการบริหารความไม่แน่นอนและสร้างแรงบันดาลใจ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรหรือสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มความผูกพันของครูและนักเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผ่านการเรียนรู้ที่มีความหมายและสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคต เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน

ซาแลม และอุจาร์ (Saglam & UÇAr, 2022) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับความฉลาดขององค์กรในโรงเรียน ในเขตจังหวัด Van ประเทศตุรเคียร์ พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีนัยสำคัญ ระหว่างคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับระดับความฉลาดขององค์กรในทุกมิติ โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการบริหารงานที่ใช้จินตนาการ ความยืดหยุ่น และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจัดการกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์วิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในโรงเรียน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) ความเป็นผู้ประกอบการและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) ความเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม และ 3) ความสามารถในการสร้างความแตกต่าง สร้างความสัมพันธ์กับความฉลาดขององค์กร คือ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการปรับตัว รับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และพัฒนานวัตกรรมภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ

ดิกเมน อาดา และ เซมบัต Dikmen Ada and Zembat (2022) ได้ศึกษา การศึกษาทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูในระดับปฐมวัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ก่อให้เกิดการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษา การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของครู การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบเปิดกว้างและมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในระดับปฐมวัย ซึ่งเป็นฐานรากสำคัญของพัฒนาการเด็กและ

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของทั้งครูและผู้บริหาร จะช่วยสร้างโรงเรียนที่มีศักยภาพในการปรับตัว เรียนรู้ และส่งมอบการศึกษาที่มีคุณภาพในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านมีความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา 4) ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 26 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 977 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 26 แห่ง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 275 คน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูแต่ละโรงเรียน

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน (แห่ง)	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดใหญ่พิเศษ	3	15	398	413	120
ขนาดใหญ่	-	-	-	-	-
ขนาดกลาง	10	26	379	405	120
ขนาดเล็ก	13	18	141	159	35
รวม	26	59	918	977	275

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นและพัฒนาจากการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง แ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านมีความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert' s Rating Scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามดังนี้ (Best & Kahn, 1998)

5 หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นมาแปลความหมาย โดยการแปลความหมายนี้จะใช้แบบอิงเกณฑ์ (criterion reference) ดังนี้

คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง การแสดงออกของแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา 4) ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert' s Rating Scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามดังนี้ (Best & Kahn, 1993)

5 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นมาแปลความหมาย โดยการแปลความหมายนี้จะใช้แบบอิงเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี หนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อหาแนวทางในการนำเนื้อหา มาสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ให้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามหลักเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert' s Rating Scale)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นให้นำคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อ มาแทนค่าในสูตรดังนี้

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

IOC = ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลคะแนนรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

จากการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ของเครื่องมือ ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 จำนวน 60 ข้อ โดยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) กับครูที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีรายละเอียดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน จำแนกรายด้านดังนี้

6.1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 , ด้านมีความยืดหยุ่น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 , ด้านจินตนาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 , ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 , ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

6.2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 , ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 , ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 , ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 , ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

6.3) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

7. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีขั้นตอนการรวบรวม ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 26 แห่ง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 275 คน และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบตามจำนวนข้อ และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (coding) ทั้ง 2 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 ระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นโดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2568)

4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

2.2 ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นโดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2568)

4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

สูงกว่า 0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30 - 0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00 - 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

2.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 สถิติพรรณนา

6.2.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.2.2.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

6.2.2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 275 คน โดยผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

รายละเอียดแต่ละหัวข้อมีดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Std.Error	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
p-value	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
T	แทน	ค่าการทดสอบแบบที (t-test)
F	แทน	ค่าการทดสอบแบบเอฟ (F-test)
X_{tot}	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ด้านวิสัยทัศน์
X_2	แทน	ด้านมีความยืดหยุ่น
X_3	แทน	ด้านจินตนาการ
X_4	แทน	ด้านความคิดสร้างสรรค์

X_5	แทน	ด้านการทำงานเป็นทีม
Y_{tot}	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนของประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จาก สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนของประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จาก สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งการทำงาน ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 5

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน (n = 275)

ประเภทข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	127	46.18
หญิง	133	48.36
ไม่ระบุ	10	3.64
อื่นๆ	5	1.82
รวม	275	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	193	70.18
ปริญญาโท	77	28.00
ปริญญาเอก	5	1.82
รวม	275	100.00
ระดับตำแหน่งการทำงาน		
ครูผู้ช่วย	51	18.55
ครู	56	20.36
ครูชำนาญการ	119	43.26
ครูชำนาญการพิเศษ	40	14.55
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	7	2.55
ผู้บริหารสถานศึกษา	2	0.73
รวม	275	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา		
1 - 5 ปี	79	28.72
6 - 10 ปี	112	40.83
11 - 15 ปี	40	14.55
16 ปีขึ้นไป	44	16.00
รวม	275	100.00
ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
โรงเรียนขนาดเล็ก (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)	41	14.91
โรงเรียนขนาดกลาง (มีผู้เรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)	96	34.91
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	138	50.18
รวม	275	100.00

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 48.36 เพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 46.18 ไม่ระบุ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64 และอื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 70.18 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานสูงสุดในตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 43.26 รองลงมาเป็นตำแหน่งครู จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.36 ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.55 ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.55 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.73

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.83 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.72 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป จำนวน

44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 50.18 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 34.91 และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.91

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 6-11

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.64	0.40	มากที่สุด
2. ด้านมีความยืดหยุ่น	4.60	0.42	มากที่สุด
3. ด้านจินตนาการ	4.61	0.41	มากที่สุด
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.60	0.42	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.60	0.42	มากที่สุด
รวม	4.61	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.40$) รองลงมาคือ ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.61$, SD

= 0.42) ด้านมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.60$, SD = 0.42) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.60$, SD = 0.42) และ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.60$, SD = 0.42) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายสูงสุด	4.76	0.47	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษา	4.59	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา	4.72	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำพาสถานศึกษาให้พัฒนาไปข้างหน้า	4.63	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรภายในสถานศึกษาปรับเปลี่ยนวิธีคิดสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.62	0.43	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.57	0.59	มากที่สุด
รวม	4.64	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, SD = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายสูงสุด ($\bar{X} = 4.76$, SD = 0.47) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.72$, SD = 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำพาสถานศึกษาให้พัฒนาไปข้างหน้า ($\bar{X} = 4.63$, SD = 0.53) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรภายใน

สถานศึกษาปรับเปลี่ยนวิธีคิดสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.43$) ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.56$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีความยืดหยุ่น

ด้านมีความยืดหยุ่น	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.63	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีทัศนคติที่เปิดกว้างและไม่ยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม	4.56	0.56	มากที่สุด
3. ผู้บริหารยอมรับและให้คุณค่ากับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง	4.60	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.57	0.59	มากที่สุด
5. ผู้บริหารตัดสินใจอย่างยืดหยุ่นโดยคำนึงถึงผลกระทบและความเหมาะสมกับสถานการณ์	4.62	0.56	มากที่สุด
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอวิธีการใหม่ในการพัฒนาโรงเรียน	4.67	0.51	มากที่สุด
รวม	4.60	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านมีความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอวิธีการใหม่ในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารตัดสินใจอย่างยืดหยุ่นโดยคำนึงถึงผลกระทบและความเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} =$

4.62, SD = 0.56) ผู้บริหารยอมรับและให้คุณค่ากับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง ($\bar{X}$ = 4.60, SD = 0.55) ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.57, SD = 0.59) และ ผู้บริหารมีทัศนคติที่เปิดกว้างและไม่ยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม ($\bar{X}$ = 4.56, SD = 0.56) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ

ด้านจินตนาการ	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์	4.65	0.54	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมองภาพในอนาคตถึงทิศทางอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและมีวิสัยทัศน์	4.59	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเชื่อมโยงข้อมูลและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาอย่างสร้างสรรค์	4.63	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมองภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้หรือการบริหารจัดการ	4.60	0.56	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง และออกแบบแนวทางการพัฒนาโรงเรียนในการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษา	4.63	0.55	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสามารถปรับจินตนาการให้เข้ากับข้อจำกัดหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.60	0.56	มากที่สุด
รวม	4.61	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.65, SD = 0.54) รองลงมาคือ ผู้บริหารเชื่อมโยงข้อมูลและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.63, SD = 0.54) ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง และ

ออกแบบแนวทางการพัฒนาโรงเรียนในการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารมองภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้หรือการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.56$) ผู้บริหารสามารถปรับจินตนาการให้เข้ากับข้อจำกัดหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.56$) และ ผู้บริหารมองภาพในอนาคตถึงทิศทางอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อสร้างสรรค์วิธีการใหม่	4.59	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารพัฒนาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยความคิดสร้างสรรค์	4.57	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อจุดประกายแนวคิดใหม่ในที่ทำงาน	4.59	0.56	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงสร้างสรรค์ในการวางแผนพัฒนา	4.62	0.55	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสนอความคิดเห็นและแนวคิดที่แตกต่าง	4.61	0.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.54	มากที่สุด
รวม	4.60	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงสร้างสรรค์ในการวางแผนพัฒนา ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสนอ

ความคิดเห็นและแนวคิดที่แตกต่าง ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.53$) ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.58$) ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อจุดประกายแนวคิดใหม่ในทีมงาน ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.56$) และ ผู้บริหารพัฒนาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ	4.64	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน	4.64	0.55	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีพลังและสร้างสรรค์	4.61	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างความสามัคคีในทีมงาน	4.60	0.54	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสามารถผสมผสานความคิดเห็นที่แตกต่างให้กลายเป็นแนวทางร่วมของทีม	4.60	0.57	มากที่สุด
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเคารพและสร้างสรรค์	4.60	0.56	มากที่สุด
รวม	4.60	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ

ให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีพลังและสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.55$) ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างความสามัคคีในทีมงาน ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.54$) ผู้บริหารสามารถผสมผสานความคิดเห็นที่แตกต่างให้กลายเป็นแนวทางร่วมของทีม ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.57$) และ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเคารพและสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.56$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 12 – 17

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวม

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.62	0.34	มากที่สุด
2. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา	4.61	0.36	มากที่สุด
3. ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	4.60	0.39	มากที่สุด
4. ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน	4.60	0.42	มากที่สุด
5. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.59	0.38	มากที่สุด
รวม	4.60	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.34$) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.36$) ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.39$) ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.42$) และ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.38$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการ และได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก	4.71	0.45	มากที่สุด
2. นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยรายวิชาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.55	0.54	มากที่สุด
3. นักเรียนได้รับการประเมินสมรรถนะตามหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง	4.63	0.51	มากที่สุด
4. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอผลงานหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.58	0.53	มากที่สุด
5. สถานศึกษาสามารถส่งเสริมนักเรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษา	4.61	0.51	มากที่สุด
6. ครูมีบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.67	0.48	มากที่สุด
รวม	4.62	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่าระดับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.34$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการ และได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.45$) รองลงมาคือ ครูมีบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.48$) นักเรียนได้รับการประเมินสมรรถนะตามหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.51$) สถานศึกษาสามารถส่งเสริมนักเรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.51$) นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอผลงานหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.53$) และ นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยรายวิชาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบก่อนวางแผนปฏิบัติงาน	4.62	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและยั่งยืนในสถานศึกษา	4.62	0.51	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีกระบวนการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เพื่อปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.55	มากที่สุด
5. การตัดสินใจในการพัฒนาสถานศึกษามีการอ้างอิงจากข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์	4.65	0.52	มากที่สุด
6. มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	4.61	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่าระดับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การตัดสินใจในการพัฒนาสถานศึกษามีการอ้างอิงจากข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.49$) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและยั่งยืนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.51$) สถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบก่อนวางแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.50$) สถานศึกษามีกระบวนการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เพื่อปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.55$) และ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.50$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษาระบุปัญหาได้อย่างถูกต้องและทันเวลา	4.60	0.53	มากที่สุด
2. การตัดสินใจแก้ปัญหาของผู้บริหารมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	4.55	0.53	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากร และนักเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบ ติดตาม และรับฟังผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะและข้อวิจารณ์เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางแก้ไข	4.60	0.53	มากที่สุด
5. ปัญหาของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้รับการติดตามและแก้ไขอย่างเป็นระบบ	4.61	0.55	มากที่สุด
6. สถานศึกษามีแนวทางป้องกันปัญหาเชิงรุกที่ชัดเจน	4.60	0.53	มากที่สุด
รวม	4.60	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่าระดับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานศึกษามีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากร และนักเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบ ติดตาม และรับฟังผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.50$) รองลงมาคือ ปัญหาของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้รับการติดตามและแก้ไขอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.55$) สถานศึกษาระบุปัญหาได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.53$) ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะและข้อวิจารณ์เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางแก้ไข ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.53$) สถานศึกษามีแนวทางป้องกันปัญหาเชิงรุกที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.53$) และ การตัดสินใจแก้ปัญหาของผู้บริหารมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน

ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.64	0.52	มากที่สุด
2. ครูและนักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.63	0.52	มากที่สุด
3. ครูและนักเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.51	มากที่สุด
4. โรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาทัศนคติที่ดีแก่ครูและนักเรียน	4.65	0.52	มากที่สุด
5. ครูและผู้บริหารมีบทบาทในการอบรมและปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้นักเรียน	4.65	0.51	มากที่สุด
6. ครูและนักเรียนสามารถตั้งคำถามในเรื่องที่ตนเองสงสัยและแสดงความคิดเห็นในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.66	0.51	มากที่สุด
รวม	4.60	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูและนักเรียนสามารถตั้งคำถามในเรื่องที่ตนเองสงสัยและแสดงความคิดเห็นในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ โรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาทัศนคติที่ดีแก่ครูและนักเรียน ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.52$) ครูและผู้บริหารมีบทบาทในการอบรมและปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้นักเรียน ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.51$) นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.52$) ครูและนักเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.51$) และ ครูและนักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.62	0.52	มากที่สุด
2. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครู ที่ส่งผลต่อสภาวะการทำงานของครู	4.55	0.55	มากที่สุด
3. ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือการจัดการของโรงเรียนได้อย่างอิสระ	4.60	0.54	มากที่สุด
4. โรงเรียนส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและพลังบวกในที่ทำงานให้กับครู	4.59	0.53	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนของครู	4.61	0.52	มากที่สุด
6. ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจในองค์กร	4.61	0.54	มากที่สุด
รวม	4.59	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจในองค์กร ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.54$) โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.52$) ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือการจัดการของโรงเรียนได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.54$) โรงเรียนส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและพลังบวกในที่ทำงานให้กับครู ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.53$) และ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครู ที่ส่งผลต่อสภาวะการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 18 - 19

ตาราง 18 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตัวแปร	ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	ด้านมีความยืดหยุ่น (X_2)	ด้านจินตนาการ (X_3)	ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot})
ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	1					
ด้านมีความยืดหยุ่น (X_2)	.777**	1				
ด้านจินตนาการ (X_3)	.812**	.770**	1			
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.771**	.803**	.824**	1		
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	.733**	.756**	.789**	.804**	1	
ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y_{tot})	.627**	.627**	.638**	.689**	.658**	1

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านมีความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม มีตัวแปรพยากรณ์บางตัวมีความสัมพันธ์กันสูง

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
1. ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	.62**
2. ด้านมีความยืดหยุ่น (X_2)	.62**
3. ด้านจินตนาการ (X_3)	.63**
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.68**
5. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	.65**
รวม	.71**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($X_4 = 0.68$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($X_5 = 0.65$) ด้านจินตนาการ ($X_3 = 0.63$) ด้านวิสัยทัศน์ ($X_1 = 0.62$) และด้านความยืดหยุ่น ($X_2 = 0.62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสามารถของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	B	Std.Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.849	.167	-	11.062**	0.001
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์					
- ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	0.280	0.061	0.367	4.619**	0.001
- ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5)	0.183	0.057	0.239	3.205**	0.002
- ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	0.137	0.056	0.170	2.441*	0.015
R = 0.719 R ² = 0.516 Std.Error = 0.226 F = 96.443 p-value = 0.001					

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า

1. ตัวแปรพยากรณ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) ด้านวิสัยทัศน์ (X_1) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้ร้อยละ 51.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) สามารถทำนายประสิทธิผลทางบวกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวิสัยทัศน์ (X_1) สามารถทำนายประสิทธิผลทางบวกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีความสัมพันธ์โดยมีค่า (R = 0.719) อยู่ในระดับสูง และมีค่า (R² = 0.516) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ระดับ 0.001

4. สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.849 + 0.280X_4 + 0.183X_5 + 0.137X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.367X_4 + 0.239X_5 + 0.170X_1$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีความมุ่งหมายการวิจัย 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 275 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยการใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สรุปผลในภาพรวมได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้าน จินตนาการ ด้านมีความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุก ด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รองลงมาคือ ด้าน ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ด้านเจตคติเชิงบวก ของผู้เรียน และ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ส่งผลสูงสุด คือด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.1 และข้อที่ส่งผล คือ ด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษา มาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมี ความสามารถในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และแนวทางพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน สื่อสาร เป้าหมายร่วมจนเกิดแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารยังมี

ความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำแบบปรับตัว รวมทั้งมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมการริเริ่มนวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรี อินทาบัจ (2563) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการในการสร้างความเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งเป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการและวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาในงานของ สรายุทธ ชูยก (2565) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งกับสถานศึกษา เพราะการแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อค้นพบของ เฉลิมพร แดงโสภา (2566) เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีเชาวน์ปัญญาสูงมีบุคลิกภาพ มีพฤติกรรมทางสังคม มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ มีความสามารถพิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนเพื่องานและองค์กร และนำพาสมาชิกร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เปลี่ยนแปลงไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาดา เสาเสนา (2566) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ สุกัญญา สีตา (2567) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศิริพร คุ่มดีทอง (2568) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2.1 ระดับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เป็นผลมาจากการที่สถานศึกษามีระบบการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะตามหลักสูตร รวมถึงทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยี และการมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งล้วนแสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเรียนรู้ของครู ตลอดจนการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษายังมีศักยภาพในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และบุคลากร รวมถึงการใช้ข้อมูลจากการประเมินทั้งภายในและภายนอก ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ในด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารและคณะครูมีความสามารถในการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ การทำงานร่วมกัน และการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ส่งผลให้การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อีกทั้ง สถานศึกษายังประสบความสำเร็จในการปลูกฝังคุณลักษณะและเจตคติที่พึงประสงค์แก่นักเรียน ผ่านการจัดกิจกรรม การอบรม และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา ผู้เรียนจึงมีความรับผิดชอบ มีวินัย และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน ซึ่งส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมทางสังคม ท้ายที่สุด ครูมีความพึงพอใจและผูกพันกับการทำงาน เนื่องจากได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้บริหาร มีโอกาสพัฒนาตนเอง และทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยเหล่านี้ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความทุ่มเทในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม

สอดคล้องกับแนวคิดของ เสรี ภักดี (2564) เสนอไว้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรเพราะว่าการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการณ์มีประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งหาก บริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะมีผลทำให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ มีความ

สอดคล้องกับผลการศึกษาในงานของ ญัฐธนิชา ภูดีสม (2565) ความสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานในการพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษา และการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อค้นพบของ ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2566) เสนอไว้ว่า ความสำเร็จของประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา หากสถานศึกษามีการดำเนินงานที่ดี มีคุณภาพย่อมหมายถึงสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ชันทอง (2562) เรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) เรื่อง บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ยุวเรศ ประดู่ (2564) เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรเศ วังษ์เจลิยง (2564) เรื่อง ธรรมชาติของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลความสัมพันธ์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านมีความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อสถานศึกษามีคุณภาพครบทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถปรับตัวได้ดี ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา

จินตนาการแนวทางการพัฒนาใหม่ ๆ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ย่อมทำให้กระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษามีความคล่องตัวและมีทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้ผลการดำเนินงานโดยรวมของสถานศึกษามีประสิทธิผลสูงขึ้น และเป็นตัวขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติ คู่กระสังข์ (2567) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ สุทธหลวง (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ อาทิตยา สังข์แก้ว (2567) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผลการวิจัยว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ ด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ สุทธหลวง (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสรินธร ธิขุนทด (2567) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ อารปี ทองศรีนุ่น (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ ชนาพร คงประจักษ์ (2568) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีจินตนาการ ความคิดริเริ่ม และความรอบรู้ด้านการบริหาร เพื่อให้สามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมรับมือกับการแข่งขันที่มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น การพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลจึงต้องอาศัยการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การริเริ่มนวัตกรรม และการกระตุ้นให้ครูใช้จินตนาการในการทำงาน โดยผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทาย พร้อมทั้งให้อิสระทางความคิด เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและสร้างสรรค์วิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านมีความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการ

ทำงานเป็นทีม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ด้านเจตคติเชิงบวกของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการเสริมทักษะแก้ปัญหาและสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจของครูเพื่อสนับสนุนประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ทางด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านวิสัยทัศน์ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรพัฒนาทักษะด้านวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และการทำงานเป็นทีม เพื่อคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพระดับสูงของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรคิดริเริ่ม ทดลองแนวทางใหม่ ๆ และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และพัฒนาศักยภาพบุคลากรร่วมกับผู้บริหารเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานที่สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กรและเพิ่มคุณภาพการทำงานโดยรวม

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ทดลองการสอนรูปแบบใหม่ และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียน และสนับสนุนให้ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ จึงเสนอว่าควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึก ทั้งจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ จะช่วยให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์และสะท้อนบริบทจริงได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรพยากรณ์หลัก ผู้วิจัยจึงเสนอว่า การวิจัยในอนาคตควรพิจารณาศึกษาภาวะผู้นำในรูปแบบอื่น ๆ เป็นตัวแปรพยากรณ์เพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบและขยายมุมมองทางการวิจัย อันจะช่วยให้การอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสมบูรณ์ ชัดเจน และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กรทิพย์ นุแปงดา. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/นโยบายและจุดเน้น-2565>
- กิตติพร พงงาม. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คติพงษ์ อ่อนไชย. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- คำปิ่น ทีสุกะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ของโรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ.
- จิตติ คู่กระสังข์ (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 9 (ฉบับที่ 1), 15-26.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/264358>
- เฉลิมพร แต่งโสภา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนาพร คงประจักษ์. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, ปีที่ 10 (ฉบับที่ 1), 1767-1778.

- ชุติมาศ คำบุญเรือง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย: แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ณัฐฐณีชา ภูดีสม. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนวัฒน์ จิมกุล. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงคินุช จันทรสัย. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่नावาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิตาพร เครือวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2568). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูล. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/view/154477/112393>
- บุญญนุช พรมานุสรณ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ะยอง [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประจัญ เดชสุภา. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ปรีชญา ตระกูลย์โก. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปิยะวรรณ เลิศบุษ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 1 (ธรรมารักษ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พนพร รัตนประสบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 [งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชร อินทาบัจ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชญ์พิมล สุนทะวงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พิมพิลา อำนาจ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พีระภัทร พิมพ์คำ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ 10 (ฉบับที่ 40), 91-101.
- ภัสรินทร์ ธิขุนทด. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, ปีที่ 10 (ฉบับที่ 4), 181-191.
- ภิรมณ์ ชีมกระโทก. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ยุวเรศ ประดู่. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ปีที่ 2 (ฉบับที่ 1), 47 - 56.
- รัตนา แปะโค. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครู ในยุคดิจิทัล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ 12 (ฉบับที่ 48), 248-258.
- เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัชรเวศ วงษ์เฉลียง. (2564). ธรรมชาติของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันฐรีย์ณา ดอแม. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วีระชาติ กาญจนกันโห. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระเทพ พัดพรม. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริธร คุ่มดีทอง. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วารสารปราชญ์ประชาคม, ปีที่ 3(ฉบับที่ 1), 1-14.

สภาการศึกษา. (2568). การศึกษาไทยควรพัฒนาเรื่องใดเป็นอันดับแรก. สืบค้นจาก

<https://www.onec.go.th/index.php>.

สมพงษ์ วิเศษจันทร์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ

บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิทยาสาร, ปีที่

118 (ฉบับที่ 2), 68-70.

สรายุทธ ชูยก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 [วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สาวิตรี บุญนุกูล. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย

บูรพา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. (2568). ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG

DATA. <http://159.192.129.250/info/>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปี

งบประมาณ 2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนปฏิบัติการ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. สืบค้นจาก

<https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf>

สุกัญญา สีธา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3. วารสาร มจร.อุบล

บริหารศน์, ปีที่ 9 (ฉบับที่ 2), 1487 - 1499.

สุพัตรา ชันทอง. (2562). แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาดา เสาเสนา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ

บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.

- [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรุฒิ สุขบัติ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสรี ภัคดี. (2564). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา [วิทยานิพนธ์ปริญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เสาวนีย์ เกียรติพรศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อนุสรณ์ สุทธหลวง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ 19 (ฉบับที่ 86), 106-122.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาทิตยา สังข์แก้ว. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 7 (ฉบับที่ 1), 151-164.
- อารปี ทองศรีนุ่น. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ, 13(Ed-020), 1373-1385.
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. . (1998). *Research in education (8th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Dawson, P. M. (1991). *Supporting new parents through home visit: Effects on mother-infant interaction* (Vol. 10(4)). Early Childhood Special Education.
- Dikmen Ada, B., & Zembat, R. (2022). An Examination of the Creative Leadership Skills of Pre-School Administrators and Teachers [An Examination of the Creative Leadership Skills of Pre-School Administrators and Teachers]. *International Journal*

of Educational Research Review, 7(3), 143-156.

<https://doi.org/10.24331/ijere.980294>

Dubrin, A. J. (2022). *Leadership: Research Finding, Practice, and skills*. 10th ed. Boston: Cengage.

Harris, A. (2009). Creative Leadership: Developing Future Leaders. *Management in Education*, 23, 9-11. <https://doi.org/10.1177/0892020608099076>

Hoy, W. K. a. F., J. (1985). *Educational Administration Theory Research and Practice* (Vol. 8th ed.). Singapore : McGraw-Hill Inc.

Katz, D., and Kahn, R. L. . (2003). *The social psychology of organizations* (Vol. 2nd ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.

Krejcie, R. B., & Mogan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Phychological Measurement*.

Lucas, B., Spencer, E., & Stoll, L. (2021). *Creative Leadership to Develop Creativity and Creative Thinking in English Schools - A review of the evidence*.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36147.96802>

Mainemelis, C., Kark, R., & Epitropaki, O. (2015). Creative Leadership: A Multi-Context Conceptualization. *The Academy of Management Annals*, 9, 393-482.
<https://doi.org/10.1080/19416520.2015.1024502>

Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. Harper & Row.

Norris, U. H. (2011). *The Principal: cretive leadership for excellence in schools*. 7the ed. Boston: Pearson.

Riddel, M., & Zulfikar, I. (2024). The Role of Innovative Leadership in Transforming Student Learning Effectiveness: A Review of Best Practices and Future Directions. *Development: Studies in Educational Management and Leadership*, 3, 35-50.
<https://doi.org/10.47766/development.v3i1.1913>

Saglam, E., & UÇAr, R. (2022). The Relationship Between School Administrators' Creative Leadership Qualities and School's Organizational Intelligence Levels. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(4), 1133-1147.
<https://doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.4.749>

Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco : josseyBass.

Sohmen, V. (2015). *Reflections on Creative Leadership*.

<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1620.3366>

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership & Management*, 29, 65-78.

<https://doi.org/10.1080/13632430802646404>

Yukl, G. A. (1998). *Leadership in Organizations* (Vol. (5th ed)). NJ : Prentice-Hall.

Zhang, Q., Siribanpitak, P., & Charoenkul, N. (2018). Creative leadership strategies for primary school principals to promote teachers' creativity in Guangxi, China.

Kasetsart Journal of Social Sciences. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.08.007>





ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

อาจารย์ ดร. กุสุมา แยมเกตุ	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร. ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร. อีระวัฒน์ มอนโอสง	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
นายสมนึก จัยดอนกลอย	ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจนวิทยาคม
นางสาววิรัชดา หรั่งแร่	ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจนวิทยาคม กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย(IOC)

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ICO	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ICO	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 18	0	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ICO	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 48	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ICO	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อที่ 56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 57	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 58	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพของสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม หรือสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน
จักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายชยุต มีสมบัติดี

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ท่านตอบคำถามลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ของแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

- () ชาย () หญิง () อื่น ๆ () ไม่ระบุ

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

3. ระดับตำแหน่งการทำงาน

- () ผู้อำนวยการโรงเรียน () รองผู้อำนวยการโรงเรียน
() ครูผู้ช่วย () ครู () ครูชำนาญการ
() ครูชำนาญการพิเศษ () ครูเชี่ยวชาญ () ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

4. ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

- () 1 - 5 ปี () 6 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1 - 499 คน)
() โรงเรียนขนาดกลาง (มีผู้เรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)
() โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน)
() โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายสูงสุด					
2	ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำพาสถานศึกษาให้พัฒนาไปข้างหน้า					
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรภายในสถานศึกษาปรับเปลี่ยนวิธีคิดสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2. ด้านมีความยืดหยุ่น						
7	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
8	ผู้บริหารมีทัศนคติที่เปิดกว้างและไม่ยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบเดิม					
9	ผู้บริหารยอมรับและให้คุณค่ากับความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง					
10	ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน					
11	ผู้บริหารตัดสินใจอย่างยืดหยุ่นโดยคำนึงถึงผลกระทบและความเหมาะสมกับสถานการณ์					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอวิธีการใหม่ในการพัฒนาโรงเรียน					
3. ด้านจินตนาการ						
13	ผู้บริหารคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์					
14	ผู้บริหารมองภาพในอนาคตถึงทิศทางอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนและมีวิสัยทัศน์					
15	ผู้บริหารเชื่อมโยงข้อมูลและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวทางพัฒนาอย่างสร้างสรรค์					
16	ผู้บริหารมองภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้หรือการบริหารจัดการ					
17	ผู้บริหารมองเห็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลง และออกแบบแนวทางการพัฒนาโรงเรียนในการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษา					
18	ผู้บริหารสามารถปรับจินตนาการให้เข้ากับข้อจำกัดหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์						
19	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อสร้างสรรค์วิธีการใหม่					
20	ผู้บริหารพัฒนาแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยความคิดสร้างสรรค์					
21	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อจุดประกายแนวคิดใหม่ในทีมงาน					
22	ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงสร้างสรรค์ในการวางแผนพัฒนา					
23	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสนอความคิดเห็นและแนวคิดที่แตกต่าง					
24	ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างสรรคในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
5. ด้านการทำงานเป็นทีม						
25	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ					
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน					
27	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีพลังและสร้างสรรค์					
28	ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างความสามัคคีในทีมงาน					
29	ผู้บริหารสามารถผสานความคิดเห็นที่แตกต่างให้กลายเป็นแนวทางร่วมของทีม					
30	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเคารพและสร้างสรรค์					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน						
1	นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทางวิชาการ และได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก					
2	นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยรายวิชาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
3	นักเรียนได้รับการประเมินสมรรถนะตามหลักสูตรอย่างมีพัฒนาการต่อเนื่อง					
4	นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอผลงานหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ					
5	สถานศึกษาสามารถส่งเสริมนักเรียนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานการศึกษา					
6	ครูมีบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
2. ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา						
7	สถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบก่อนวางแผนปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
9	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและยั่งยืนในสถานศึกษา					
10	สถานศึกษามีกระบวนการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและใช้เพื่อปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง					
11	การตัดสินใจในการพัฒนาสถานศึกษามีการอ้างอิงจากข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์					
12	มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ					
3. ด้านการแก้ปัญหาของสถานศึกษา						
13	สถานศึกษาระบุปัญหาได้อย่างถูกต้องและทันเวลา					
14	การตัดสินใจแก้ปัญหาของผู้บริหารมีความโปร่งใสและเป็นธรรม					
15	สถานศึกษามีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากร และนักเรียนอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบ ติดตาม และรับฟังผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะและข้อวิจารณ์เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางแก้ไข					
17	ปัญหาของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้รับการติดตามและแก้ไขอย่างเป็นระบบ					
18	สถานศึกษามีแนวทางป้องกันปัญหาเชิงรุกที่ชัดเจน					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
4. ด้านเจตคติเชิงบวกของนักเรียน						
19	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน					
20	ครูและนักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
21	ครูและนักเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
22	โรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาทัศนคติที่ดีแก่ครูและนักเรียน					
23	ครูและผู้บริหารมีบทบาทในการอบรมและปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่นักเรียน					
24	ครูและนักเรียนสามารถตั้งคำถามในเรื่องที่ตนเองสงสัยและแสดงความคิดเห็นในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
5. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู						
25	ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
26	ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนครู ที่ส่งผลต่อสภาวะการทำงานของครู					
27	ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานหรือการจัดการของโรงเรียนได้อย่างอิสระ					
28	โรงเรียนส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและพลังบวกในที่ทำงานให้กับครู					
29	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนของครู					
30	ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจในองค์กร					

ข้อเสนอแนะ.....



ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12430

ที่ อว 8718.1/1578

วันที่ 7 พฤศจิกายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายชยุต มีสมบัติดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานินพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปฏิญานินพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลศักดิ์ ไทโรเล็กทิม และอาจารย์ ดร.กุสุมา แยมเกตุ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 080 933 2459 E-mail: chayut@apw.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายชยุต มีสมบัติดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/1805



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

7 พฤศจิกายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เนื่องด้วย นายชยุต มีสมบัติ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรีพร นาคสัมพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายชยุต มีสมบัติ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ธีระชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5000 ต่อ 12430

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 080 933 2459 E-mail: chayut@apw.ac.th

ที่ อว 8718/1805



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

7 พฤศจิกายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม

เนื่องด้วย นายชยุต มีสมบัติดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพร นาคสัมฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน และนางสาววิรัชดา หรั่งแร่ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายชยุต มีสมบัติดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5000 ต่อ 12430

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 080 933 2459 E-mail chayut@apw.ac.th

ที่ อว 8718/1828



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 พฤศจิกายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

เนื่องด้วย นายชยุต มีสมบัติ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพร นาคสัมฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-682457

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง” กับ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 3) ครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงเดือนธันวาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5000 ต่อ 12430

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 080 933 2459 E-mail chayut@apwacth



ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : ภาพผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายชยุต มีสมบัติดี

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWJEC- 682457

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2568 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2568 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2568 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2568 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 28 ตุลาคม 2568

วันที่หมดอายุ : 27 ตุลาคม 2569

(ลงชื่อ).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



AF20-03-03.0
May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SINGBURI ANGTONG

Principal investigator: Mr. Chayut Meesombatdee

Institution: Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-682457

Documents approved:

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 2 date 15 October 2025 |
| 2. Full research proposal | version no. 1 date 15 August 2025 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 2 date 15 October 2025 |
| 4. Questionnaire/data collection form | version no. 1 date 15 August 2025 |
| 5. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 28/10/2025

Date of expiration: 27/10/2026

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)
Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

ประวัติผู้เขียน

