



องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21

วิทยานิพนธ์

ของ

บุศรา ปุณริบูรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21

วิทยานิพนธ์

ของ

บุศรา ปุณริบูรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SCHOOL ADMINISTRATORS' CREATIVE LEADERSHIP COMPONENTS
AFFECTING EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOLS UNDER
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 21

BY
BUDSARA PUNRIBOON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

May 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

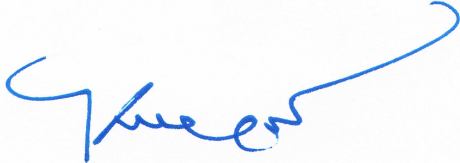


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ บุศรา บุญริบูรณ์


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

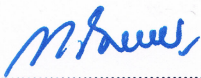

.....ประธานกรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

.....ประธานที่ปรึกษา



.....ประธานที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ภรณ์) วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ


.....กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม

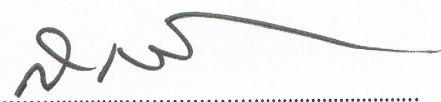

.....กรรมการที่ปรึกษา
(ดร.วรกัญญาพิไล แกะหั่น) วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ


.....กรรมการสอบและ
(ดร.เทพรังสรรค์ จันทรังษี) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกะระหัน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล, ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม, ดร.เพียงกานต์ พวงพยอม และนางกฤตยา ชมภูษา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ทุกคน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

บุศรา ปุณริบูรณ์

| | |
|------------------|---|
| ชื่อเรื่อง | องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 |
| ผู้วิจัย | บุศรา ปุณริบูรณ์ |
| กรรมการที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน |
| ปริญญา | ค.ม. (การบริหารการศึกษา) |
| สถาบัน | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| ปีที่พิมพ์ | 2563 |

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 102 คน ครูผู้สอน จำนวน 250 คน รวมทั้งสิ้น 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถาม
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง
0.36–0.69 และมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.39–0.76 และมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์
อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์

7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา 3 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม มีการแจกแจงบทบาทหน้าที่ การกำหนดเป้าหมาย และการติดตามผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และเรียนรู้ให้หลากหลาย และ 3) ด้านคิดวิเคราะห์ มีการส่งเสริมการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะการอ่าน และการคิดวิเคราะห์ การฝึกตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต และการนำประสบการณ์เดิมมาใช้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

| | |
|--------------------|---|
| TITLE | School Administrators' Creative Leadership Components Affecting Effectiveness of Secondary Schools under Secondary Educational Service Area Office 21 |
| AUTHOR | Budsara Punriboon |
| ADVISORS | Assoc. Prof. Dr. Preecha Kampirapakorn Dr. Worakanyapilai Karahan |
| DEGREE | M.Ed. (Educational Administration) |
| INSTITUTION | Sakon Nakhon Rajabhat University |
| YEAR | 2020 |

ABSTRACT

The purpose of this research aimed to examine school administrators' creative leadership components affecting effectiveness of secondary schools under Secondary Educational Service Area Office 21, classified by positions, work experiences and school sizes. The sample consisted of 102 administrators, and 250 teachers, yielding a total of 352 participants. The research instruments for data collection included two sets of 5-point rating scale questionnaires containing a survey of school administrators' creative leadership components with the discriminative power (r) between 0.36 and 0.69 and the reliability of 0.95, and a survey of secondary school effectiveness with the discriminative power (r) between 0.39 and 0.76 and the reliability of 0.94. Statistics for data analysis were percentage, means, standard deviation, One-way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The components of creative Leadership of school administrators as perceived by participants were at a high level in overall.
2. The overall effectiveness of secondary schools as perceived by participants was at a high level.

3. The components of creative leadership of school administrators as perceived by participants, classified by positions, work experiences, and school sizes, showed statistical significance at .01 level.

4. The effectiveness of secondary schools, as perceived by participants with different work experiences and school sizes, showed statistical significance at .01 level. In terms of positions, there was no difference.

5. The relationship between creative leadership of school administrators and effectiveness of primary schools had a positive relationship at the .01 statistical significance level.

6. The creative leadership components of school administrators had the predictive power on effectiveness of secondary schools in terms of teamwork, creativity, and analytical skills.

7. The guidelines for developing creative leadership of school administrators proposed three aspects needing improvement: 1) Teamwork. School administrators should involve clarifying roles and responsibilities, establishing goals, and following up on performance; 2) Creative. School administrators should provide job rotation, offer personnel opportunities for participation, and provide opportunities for a range of learning experiences; and 3) Analytical thinking. School administrators should support personnel participation in workshops, reading skills and analytical thinking development, self-training to be more observant, and applying prior experience into practices.

Keywords: Creative Leadership, Effectiveness of Secondary Schools

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 บทนำ | 1 |
| ภูมิหลัง | 1 |
| คำถามของการวิจัย | 7 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย | 8 |
| สมมติฐานของการวิจัย | 9 |
| ความสำคัญของการวิจัย | 9 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 10 |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย | 13 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 15 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 19 |
| ภาวะผู้นำ | 20 |
| ความหมายของภาวะผู้นำ | 20 |
| ความสำคัญของภาวะผู้นำ | 21 |
| ทฤษฎีภาวะผู้นำ | 22 |
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ | 28 |
| ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ | 28 |
| องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ | 30 |
| ประสิทธิผลของโรงเรียน | 56 |
| ความหมายของประสิทธิผล | 56 |
| ความหมายประสิทธิผลโรงเรียน | 57 |
| การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน | 58 |
| องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน | 60 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 | 73 |
| ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 | 73 |
| วิสัยทัศน์ | 73 |
| พันธกิจ | 73 |
| ยุทธศาสตร์ | 74 |
| เป้าประสงค์ | 74 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 75 |
| งานวิจัยในประเทศ | 75 |
| งานวิจัยต่างประเทศ | 90 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 95 |
| ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 | 95 |
| ประชากร | 95 |
| ตัวอย่าง | 96 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 99 |
| การสร้างเครื่องมือในการวิจัย | 101 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 104 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 104 |
| สถิติที่ใช้ในการวิจัย | 104 |
| ตอนที่ 2 การหาแนวทางการยกระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 | 106 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|-------|---|
| 4 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 109 |
| | ตอนที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 109 |
| | สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 109 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล 111 |
| | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 112 |
| | ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 149 |
| 5 | สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 157 |
| | ความมุ่งหมายของการวิจัย 157 |
| | สมมติฐานของการวิจัย 158 |
| | วิธีดำเนินการวิจัย 159 |
| | การเก็บรวบรวมข้อมูล 160 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล 161 |
| | สรุปผล 161 |
| | อภิปรายผล 167 |
| | ข้อเสนอแนะ 191 |
| | บรรณานุกรม 195 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| ภาคผนวก | 209 |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ | 211 |
| ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | 221 |
| ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) | 233 |
| ภาคผนวก ง คำอธิบายจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม | 239 |
| ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา | 245 |
| ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย | 249 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย | 255 |

บัญชีตาราง

| ตาราง | | หน้า |
|-------|---|------|
| 1 | สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ | 34 |
| 2 | สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน | 64 |
| 3 | จำนวนประชากรและตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 | 97 |
| 4 | การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของโรงเรียน | 112 |
| 5 | องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน (n=352) | 114 |
| 6 | องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ (n=352) | 115 |
| 7 | องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านจิตริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ (n=352) | 117 |
| 8 | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านทักษะคิดวิเคราะห์ โดยรวมและรายข้อ (n=352) | 118 |
| 9 | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ (n=352) | 120 |

บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง | | หน้า |
|-------|--|------|
| 10 | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ (n=352) | 121 |
| 11 | ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน (n=352) | 123 |
| 12 | ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยรวม และรายข้อ (n=352) | 124 |
| 13 | ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ (n=352) | 125 |
| 14 | ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ (n=352) | 126 |
| 15 | ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยรวม และรายข้อ (n=352) | 127 |

บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 16 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน | 129 |
| 17 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน | 130 |
| 18 การเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ | 131 |
| 19 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน | 133 |
| 20 การเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ | 134 |
| 21 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน | 136 |
| 22 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน | 137 |
| 23 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ | 138 |

บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|-------|---|
| 24 | เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 140 |
| 25 | การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ 141 |
| 26 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 143 |
| 27 | ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1) 144 |
| 28 | ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_2) 145 |
| 29 | ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Y_3) 146 |

บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ของนักเรียน (Y ₄) | 147 |
| 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยด้านองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 | 148 |
| 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 | 149 |
| 33 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของความคิดเห็นต่อระดับ พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 | 235 |
| 34 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 | 237 |
| 35 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 | 241 |
| 36 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 | 243 |

บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ | หน้า |
|---|------|
| 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย | 14 |
| 2 โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ | 35 |
| 3 โมเดลแสดงองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน | 65 |
| 4 การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | 251 |
| 5 การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล | 251 |
| 6 การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย นายสมใจ วิเศษทักษิณ | 252 |
| 7 การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย นายวรายุทธ ชาเรืองเดช | 252 |
| 8 การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา | 253 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ระบุว่า ในด้านสังคม คักยภาพและระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยหลายด้านยังต่ำกว่าเป้าหมายและไม่สอดคล้อง กับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมบนฐานความรู้ ปัญหาสำคัญ เช่น การศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทยยังมีปัญหาเชิงคุณภาพ เด็กปฐมวัยยังมีพัฒนาการที่ล่าช้า เพราะครอบครัวไม่มีความรู้และขาดเวลาในการเลี้ยงดูอย่างเหมาะสม และเด็กวัยเรียน ยังมีปัญหาด้านสติปัญญา เพราะคุณภาพการศึกษาไทยอยู่ในระดับต่ำผู้ประกอบการขาด การฝึกทักษะที่แปลงความรู้สู่ทักษะที่ตีพอง จึงส่งผลให้แรงงานมีผลิตภาพการผลิตต่ำ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2559, หน้า 10) ดังนั้น การพัฒนา ประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาคที่ครอบคลุมทุกมิติ และทุกด้านการพัฒนา ที่เกี่ยวข้อง มีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่าง ๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วน การพัฒนาที่เป็นการดำเนินงานอย่างบูรณาการ เนื่องจากทุกมิติการพัฒนามีความเกี่ยวข้อง ซึ่งกันและกัน โดยประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถ ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง กฎเกณฑ์และกติกาใหม่ ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไป พร้อมกัน ทั้งในส่วนขอระบบการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกัน กับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย ระบบบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐาน (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580, 2561, หน้า 4)

นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุม ด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัชยัสถ์

อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิดผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580, 2561, หน้า 10)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (2560, หน้า 14–15) มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ การดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ด้วยการศึกษทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้มีการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรมจริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๘) นอกจากนี้บทบัญญัติที่เป็น

สาระสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ทำให้มีกระบวนการปฏิรูปการศึกษานับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา จากกระบวนการดังกล่าว จึงเป็นประเด็นที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้ความสำคัญอย่างมาก เพื่อหวังให้การปฏิรูปการศึกษาบังเกิดขึ้นอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม โดยการจักระบบการศึกษาใหม่ทั้งระบบทำให้ประชากรมีคุณภาพ และประเทศพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาประชากรของชาติให้เป็น “คนไทยในอนาคต จะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาวะที่ดี ในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรมผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพ ตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 1) การที่นโยบายการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จนั้น ต้องมีการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นสถาบันทางสังคมในการสร้างและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เนื่องจากหน้าที่หลักของสถานศึกษา ที่จัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่ง คือ การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีศักยภาพ เพียงพอ ที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้อง มีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 1) สถานศึกษาจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ แต่จะบริหารจัดการอย่างไร จึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 5) เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหาร จัดการศึกษาเป็นบุคคลในตำแหน่งที่ถูกต้องคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผล

และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น (Hoy & Miskel, 2005, p. 419) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหมาย อ้าดอนกลอย (2556, หน้า 4-5) พบว่า ผู้บริหารควรสร้างต้นแบบการปฏิบัติการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียน แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำในด้านวิชาการและควรแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำด้านการวางแผน การพัฒนา และประเมินหลักสูตร เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง และจนมีผู้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์องค์การแห่งศตวรรษในอีกที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง โดยเฉพาะวงการศึกษานั้นภาวะผู้นำเป็นประเด็นสำคัญต่อระบบการศึกษาของรัฐอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน (Kaplan, Owings & Nunnery, 2012, p. 16)

การจะเป็นผู้นำสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีคุณภาพและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ชีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 128-129) ได้ให้แนวคิดที่ต้องมีลักษณะที่ประกอบด้วย 1) ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน 2) การศึกษา และ 3) บุคลิกภาพ พื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน ข้อหนึ่ง คือ ความรู้สึก และ ความรอบรู้ หนึ่งในนั้น คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการวิจัย ลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557, หน้า 1-2) ที่ได้ประมวลคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านสติปัญญาที่เอื้อต่อการจัดการและการบริหารการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจำนวนหลายข้อ หนึ่งในนั้น คือ การเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้ง วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 35) กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนาผู้นำในอนาคตจะเน้นการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิด นอกกรอบในวัฒนธรรมองค์การแบบเปิด ขณะที่ อุษณีย์ ศรีเจริญ (2561, หน้า 4) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความมีจินตนาการความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์ อย่างมีความเชื่อมั่นและนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน ในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง โดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบมีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น

2) ความยืดหยุ่นประกอบด้วยความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงานในการวิเคราะห์ปัญหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน นำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์กร เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

นอกจากนี้ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 31) ได้ศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจให้อิสระ ในการคิด และพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายในด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 123-125) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประสิทธิผลของโรงเรียนมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 129) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

การบริหารจัดการสถานศึกษานั้น สิ่งที่มีความสำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จหรือไม่ก็คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากร ได้พัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังที่ ปาริชาต สมใจ (2556, หน้า 161-162) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงาน คุณภาพโดยรวมทั่วไป อัตราการออกกลางคืน และผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับ ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ (2557, หน้า 286-294) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรภายนอกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถนักเรียน กระบวนการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน การเรียนรู้และการพัฒนา ความสามารถในการใช้งบประมาณและทรัพยากร และความสามารถในการพัฒนาสู่มาตรฐานสากล

นอกจากนี้ ศุภกร อินทร์คล้าย (2556, หน้า 71-72) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผสมผสาน และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รวมทั้ง นนทกร อรุณโน (2559, หน้า 62-66) ได้ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากการศึกษาทั้งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของโรงเรียน จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของกลุ่มคน หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคล ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้น ที่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการของบุคคล และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสมจากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ตลอดจนสามารถนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านใดบ้าง ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
7. แนวทางการพัฒนาองค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
5. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
6. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและเป็นการส่งเสริมพัฒนาระบบและกระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้สามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และบุคคลทั่วไปให้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่น ๆ

4. เป็นข้อเสนอแนะให้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 นำผลการวิจัยที่ได้ไป พิจารณาประกอบการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยของ นเรศ บุญช่วย (2553, หน้า 48); กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 17-49); มณฑาทิพย์ เสียงยงคะ (2556, หน้า 248); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 6); สุทธิชัย นาตะอินทร์ (2561, หน้า 57); Puccio, Marie, and Murdock (2011, p. 5), Danner (2008, p. 157); Stoll and Temperley (2009, p. 13); Harris (2009, p. 12); Evlakova (2010, pp. 2-3); Zacko Smith (2010, pp. 8-9); Ubeben, Hughes & Norris (2011, p. 106) ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ได้กรอบแนวคิด 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 การทำงานเป็นทีม

1.1.2 คิตรีเริ่มสร้างสรรค์

1.1.3 ทักษะคิดวิเคราะห์

1.1.4 ความยืดหยุ่น

1.1.5 วิสัยทัศน์

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมุ่งศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยของ วาโรเพ็ง สวัสดิ์ (2549, อ้างถึงใน สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561, หน้า 18); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 33); พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 38); อัจฉรา วรวิฤทธิ์ (2553, หน้า 75); สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 8); Mott (1972, p. 23); Gibson & others (1979, p. 53); Hoy and Furguson (1985, pp. 121–122); Hoy and Miskel (2001, pp. 384–397); Sammons, Hilman & Mortimore (1995, p. 137); Hoy and Miskel (2005, p. 15) ซึ่งจากการสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนทำให้ได้กรอบแนวคิด 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2.2 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

1.2.3 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

1.2.4 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,365 คน จำแนกเป็น

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน

2.1.2 ครูผู้สอน 2,237 คน

2.2 ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การกำหนดขนาดของตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) มีตัวอย่าง จำนวน 331 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวอย่าง จำนวน 352 คน ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน เมื่อนำมาคิดสัดส่วนผู้บริหารตามขนาดโรงเรียน จะได้ตัวอย่าง 352 คน จำแนกเป็น

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน

2.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 250 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มี 3 ตัวแปร ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่งประกอบด้วย

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในตำแหน่ง

3.1.2.1 ไม่เกิน 5 ปี

3.1.2.2 ระหว่าง 5-10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 499 คน)

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 500-1,499 คน)

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,500 คน ขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) มี 2 ตัวแปร ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน

3.2.1.1 การทำงานเป็นทีม

3.2.1.2 คิตรีเริ่มสร้างสรรค์

3.2.1.3 ทักษะคิดวิเคราะห์

3.2.1.4 ความยืดหยุ่น

3.2.1.5 วิสัยทัศน์

3.2.2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน มี 4 ด้าน ได้แก่

3.2.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3.2.2.2 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.2.2.3 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

3.2.2.4 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

กรกฎาคม 2562 – เมษายน 2563

ได้แก่

กรอบแนวคิดของการวิจัย

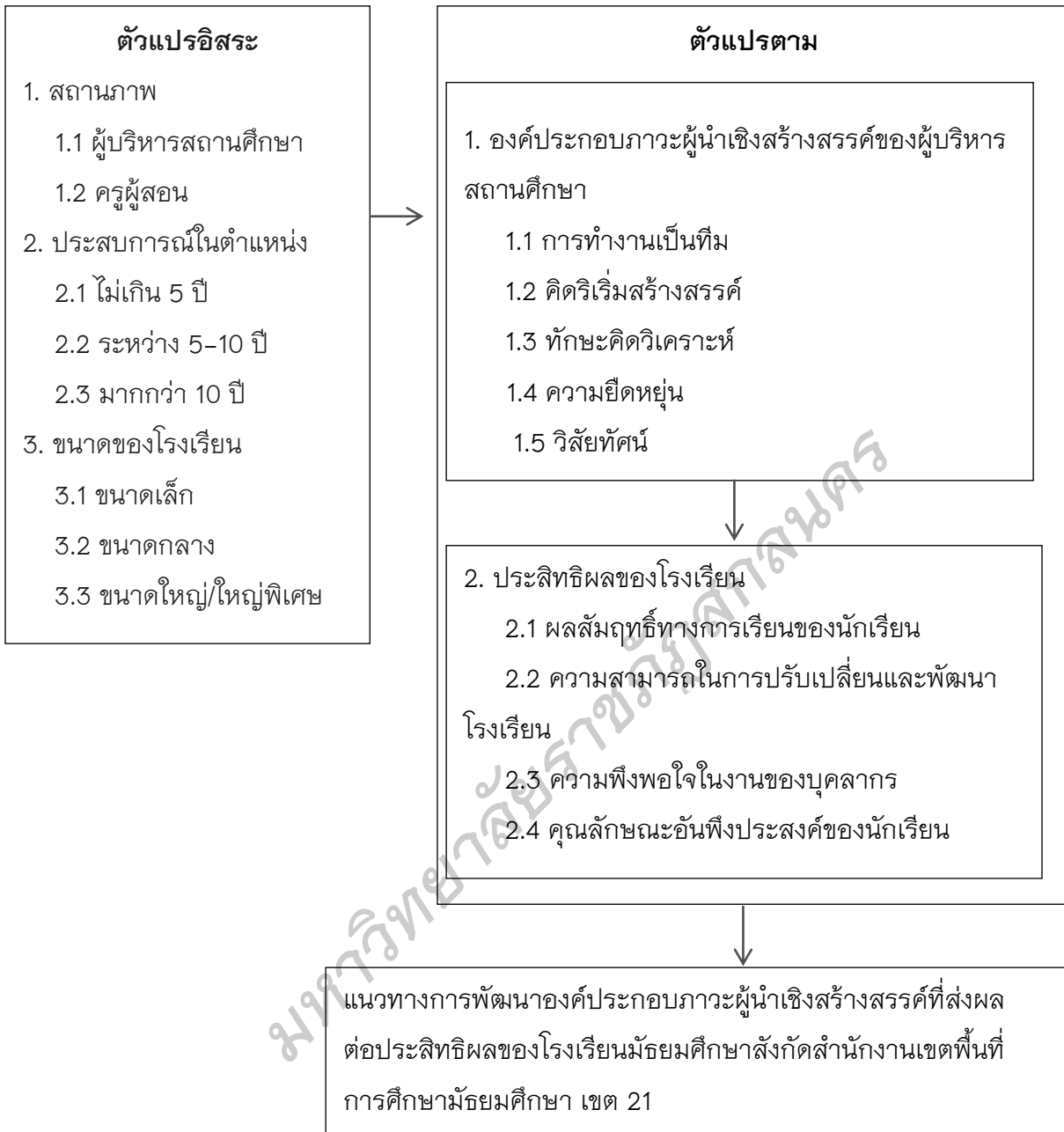
1. จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ได้กรอบแนวคิด 5 ด้าน

- 1.1 การทำงานเป็นทีม
- 1.2 คิตรีเริ่มสร้างสรรค์
- 1.3 ทักษะคิดวิเคราะห์
- 1.4 ความยืดหยุ่น
- 1.5 วิสัยทัศน์

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งจากการสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยทำให้ได้กรอบแนวคิด 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- 2.2 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
- 2.3 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
- 2.4 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยสารศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อให้มีความเข้าใจและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านการจูงใจ ประสานงาน ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถวัดได้จาก องค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ การทำงานเป็นทีม คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ โดยแต่ละตัวแปรสังเกต มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน โดยวางบทบาทและเป้าหมาย เพื่อให้ทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

1.2 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการคิดหลากหลายทิศทาง อันจะนำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมหรือสังคม สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อ เนื่องจากไป โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมแล้ว พัฒนาหรือต่อยอดให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

1.3 ทักษะการคิดวิเคราะห์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงทักษะความสามารถในการคิดพิจารณา จำแนก แยกแยะ ไตร่ตรอง ใคร่ครวญ แจกแจง องค์ประกอบต่าง ๆ ของข้อมูลสารสนเทศหรือปัญหาต่าง ๆ ออกเป็นประเด็นย่อย ๆ ในหลาย ๆ แง่มุม รวมทั้งการหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบเพื่อให้มีข้อมูลหรือสารสนเทศเพียงพอต่อการตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือคิดสร้างสรรค์

1.4 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด และมองปัญหาหรือปรับเปลี่ยนกลยุทธ์วิธีการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้ง สามารถเห็นทางออกของปัญหาที่หลากหลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถ ปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม ที่กระทำมา มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

1.5 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขต ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษาของ โรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้เป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ประสานงานกับบุคลากร และผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐาน ตรงตามความต้องการ ของสังคม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดองค์ประกอบประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 ประการ ดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการ เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสมรรถภาพทางสมองที่ได้จากการเรียนของนักเรียน โดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

2.2 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันปรับเปลี่ยนและพัฒนา วิธีการดำเนินงาน กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียน มีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและวิวัฒนาการของเทคโนโลยี รวมถึง การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม และการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถ อยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.3 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึก การมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนอง ความมั่นคงในปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดกำลังใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง คุณภาพและลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่กำหนด ในตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้แก่ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษารองผู้บริหารสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับแต่งตั้งจากสถานศึกษา ให้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

4. ประสบการณ์ในตำแหน่ง หมายถึง เวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ตามบทบาทหน้าที่

4.1 ประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี

4.2 ประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระหว่าง 5-10 ปี

4.3 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499

คน

5.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

6. แนวทางการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 หมายถึง การปฏิบัติหรือวิธีการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนที่ดี ในที่นี้ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนนำมาสู่การสร้างแนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ

- 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

- 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3. ประสิทธิผลของโรงเรียน

- 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
- 3.2 ความหมายประสิทธิผลโรงเรียน
- 3.3 การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน
- 3.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

- 4.1 ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
- 4.2 วิสัยทัศน์
- 4.3 พันธกิจ
- 4.4 ยุทธศาสตร์
- 4.5 เป้าประสงค์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความพร้อมในการสร้างสรรค์ และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกันโดยมีนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2558, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างอิทธิพล การกระตุ้นสนับสนุนให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Donaldson (2001, p. 41) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเคารพนับถือ เชื่อถือ ความคิดและยอมรับตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

Wheelen and Hunger (2002, p. 25) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่มเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการเป็นสัมพันธระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนักวิชาการจะกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ ลักษณะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและอีกอย่างหนึ่งนั้นนักวิชาการ มักจะกล่าวถึงก็คือ ความสำคัญของภาวะผู้นำเพราะจะทำให้ผู้นำได้ตระหนักถึงภาวะผู้นำ อันจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77-78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหาร
2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหน่วยงาน
3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถ

ให้แก่องค์กร

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

วานิชชัย แสงแมน (2552, หน้า 36) พบว่า กระแสหลักในการศึกษาเรื่องนี้ ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งมีข้อถกเถียงเกี่ยวกับการให้ผู้ใช้บังคับบัญชา ในองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจว่า มีทั้งข้อดีข้อเสียกล่าว คือ จะเกิดผลดี เพราะการทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในความคาดหวังที่องค์กรมีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งความชัดเจนเรื่องผลตอบแทนที่บุคคลพึงได้รับจากองค์กร หากผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จทำให้เกิดความรับผิดชอบและความผูกพัน ต่อผลการตัดสินใจการตัดสินใจนั้น ได้รับการนำไปปฏิบัติเนื่องจากผู้ใช้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มผลกระทบที่เกิดจากอิทธิพลทางสังคมต่อการปฏิบัติงาน ของสมาชิกองค์กรอย่างไรก็ตาม การตัดสินใจโดยให้ผู้ใช้บังคับบัญชาเข้าไปเกี่ยวข้องไม่ได้ เป็นสิ่งที่พึงประสงค์สำหรับทุกสถานการณ์ กล่าวคือการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมจะไม่เกิดผลดีหากสถานการณ์นั้นต้องการการตัดสินใจที่มีความรวดเร็วหรือเป็นการตัดสินใจ ในเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ใช้บังคับบัญชานั้น ๆ แต่การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม จะเกิดผลดีหากผู้ใช้บังคับบัญชามีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ตัดสินใจเพียงพอและในสถานการณ์ ที่ยอมรับการตัดสินใจร่วมกันของผู้ใช้บังคับบัญชามีความจำเป็นในการนำไปปฏิบัติงาน จะต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เน้นการบริหารจัดการเชิงคุณภาพทั่วทั้งระบบครู ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered) ชุมชนผู้ปกครอง

ให้การส่งเสริมสนับสนุนโดยทุกฝ่ายมุ่งไปสู่เป้าหมายสำคัญเดียวกันคือ คุณภาพนักเรียน
ได้แก่ เป็นคนดีมีปัญญาและมีความสุขเป็นสำคัญ

ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำ
มีหลายแบบ แล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของการเลือก
แบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาสถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำเอง
ภาวะผู้นำมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของ
การบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จและเป็นปัจจัยที่มี
ความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ
ตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่จะทำให้การทำงานของสถานศึกษา
บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเป็นหลักสำคัญ ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ
ตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 60)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร
ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน
การเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ริเริ่ม
สร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง
เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นความพยายามที่จะใช้วิธีการวิจัยอธิบายแง่มุมใด
แง่มุมหนึ่งของผู้นำในเชิงปฏิบัติเพื่อให้สามารถเข้าใจทำนายหรือควบคุมภาวะผู้นำ
ที่มีประสิทธิผลได้จากการศึกษาเอกสารของนักวิชาการ ได้แก่ สามารถจำแนกภาวะผู้นำ
ออกเป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories)

เป็นการศึกษามุ่งเน้นไปที่ลักษณะของผู้นำ ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำ
ของบุคคลจะขึ้นอยู่กับลักษณะที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ จึงเกิดทฤษฎี The Great Man
Theory of Leadership ผู้นำจะมีภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ความสามารถ
ในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม
(Schermerhorn, Hun & Osborn, 2005, pp. 252–254; ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 327;
วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 93–94)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะแยกแนวคิดหลักๆ ออกไปเป็น

3.1.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของLewin แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น

3 แบบ คือ

3.1.1.1 ผู้นำแบบอัตนิยม เป็นผู้นำที่ยึดตนเองเป็นหลักตัดสินใจด้วยตนเองและคิดว่าความคิดของตนดีกว่าคนอื่น

3.1.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่มีการศึกษาหารือกับสมาชิกก่อนตัดสินใจ เพราะเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ

3.1.1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองและของสมาชิกจึงไม่กล้าตัดสินใจ ปล่อยให้สมาชิกทำงานกันเอง

3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of leadership) ในช่วงทศวรรษที่ 40 แนวคิดนี้ได้เข้ามาแทนที่แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะและได้รับความสนใจมาตลอดจนถึงช่วงทศวรรษที่ 60 ความคิดหลายอย่างของกลุ่มนี้ยังถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องมาจนถึงปัจจุบัน แม้ว่าจะมีคนนำไปปรับปรุงแก้ไขอยู่บ้างแนวคิดสำคัญเบื้องหลังทฤษฎีพฤติกรรม คือ ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่สอนกันได้และมันเป็นเรื่องของการนำเอาพฤติกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการนำผู้อื่น ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างมากในช่วงที่สหรัฐอเมริกาเข้าร่วมสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่ง Kurt Lewin เป็นคนแรก ๆ ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำ โดยพิจารณาผู้นำที่ชอบใช้อำนาจเด็ดขาดกับผู้นำที่ชอบวิธีแบบประชาธิปไตยเขาได้เปรียบเทียบความต้องการ ที่จะรวมอำนาจและตัดสินใจด้วยตนเองของผู้นำบางคนกับการทำหน้าที่ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมอบอำนาจให้ผู้อื่นของผู้นำบางคน (นเรศ บุญช่วย, 2553, หน้า 29)

3.2.1 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ศึกษาแบบเจาะลึก เพื่อหาพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ พบว่าพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่นั้นแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

3.2.1.1 กลุ่มพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน (Initiating Structure)

3.2.1.2 กลุ่มพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน (Consideration)

3.2.2 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนมุ่งเน้นหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภพน้อยการศึกษาสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ ดังนี้

3.2.2.1 พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior)

3.2.2.2 พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship-Oriented Behavior)

3.2.2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Rensis Likert)

3.2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมคณะวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Participative Leadership) การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจ หรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ ดังนี้

3.2.3.1 การตัดสินใจแบบเผด็จการ (Autocratic Decision)

3.2.3.2 การตัดสินใจแบบปรึกษา (Consultation)

3.2.3.3 การร่วมกันตัดสินใจ (Joint Decision)

3.2.3.4 การมอบหมายให้ตัดสินใจ (Delegation)

3.2.4 การศึกษาภาวะผู้นำจากพื้นฐานของการใช้อำนาจหน้าที่ (Leadership Based On The Use of Authority) การศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งสามารถทำให้แบ่งผู้นำออกได้เป็น 3 แบบ ดังนี้

3.2.4.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader)

3.2.4.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader)

3.2.4.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire or Free-rein Leader)

3.2.5 การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบ ของลิเคิร์ต (Likert's Four Systems of Management) การศึกษานี้ลิเคิร์ตได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมหรือแบบของผู้นำที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4 ระบบ ดังนี้

3.2.5.1 ระบบที่ 1 เรียกว่าเผด็จการเต็มรูป (Exploitative-Authoritative)

3.2.5.2 ระบบที่ 2 เรียกว่าเผด็จการใจดี (Benevolent–Authoritative)

3.2.5.3 ระบบที่ 3 เรียกว่าประชาธิปไตยแบบปรึกษา (Consultative)

3.2.5.4 ระบบที่ 4 เรียกว่าประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

(Participative–Group)

3.2.6 การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid) Blake and Mouton (1964 อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย, 2553) ได้เป็นผู้คิดตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แต่ได้แยกแยะรายละเอียดและบ่งชี้ให้เห็นถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ดีที่สุดในตาข่ายการจัดการตาข่ายการจัดการจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ ดังนี้

3.2.6.1 มุ่งสนใจการผลิต (Concern for Production)

3.2.6.2 มุ่งสนใจคนผลิต (Concern for People)

3.2.7 การศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน (Reddin's the 3–D theory of Leadership) ทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน William J. Reddin เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำทางการบริหารทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกัน ทั้งนี้จะต่างกันไปเพียงแต่ว่าแบบของผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนกันและลักษณะความเป็นผู้นำมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไปแต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลาสถานการณ์สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ วิลเลียม เจ.เรดดิน (William J. Reddin) พัฒนารูปแบบตามทฤษฎี 3 มิติจากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) โดยมีสมมติฐานคล้ายกับแบบพฤติกรรมผู้นำสถานการณ์ของ Fiedler บนพื้นฐานแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำของเรดดินแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ 1) มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติตามปฏิบัติงานอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก 2) มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจไว้วางใจและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation) ทฤษฎีนี้ได้รับการค้นคว้าโดยนักจิตวิทยาเพื่อหาหนทางบริหารงานให้ได้ผลมากที่สุด และได้พบว่าหลักสำคัญในการบริหารมีอยู่ 2 ประการ คือ 1) มุ่งแต่งงาน (Task to be done) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่ผลงานเป็นประการสำคัญโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกในด้านจิตใจ 2) การบริหารงานโดยให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ด้วย (Relationship with other people) ความแตกต่างของผู้นำ

ในการบริหารในการให้ความสำคัญต่องานกับการให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ จึงมีมากน้อยต่างกันบางคนอาจให้ความสำคัญต่องานอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึง มนุษยสัมพันธ์บางคนอาจจะให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากจนเกินไป จนทำให้ ไม่ค่อยได้ผลงานสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและตามทฤษฎีของเรดติน ได้แบ่งลักษณะ ภาวะผู้นำทางการบริหารงานออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

3.2.7.1 แบบผู้ผสมผสาน (Integrated)

3.2.7.2 แบบมิตรสัมพันธ์ (Related)

3.2.7.3 แบบผู้แยกตัว (Separated)

3.2.7.4 แบบผู้เสียสละ (Dedicated)

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories of Contingency Leadership Theories) แนวคิดของทฤษฎีนี้ เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงาน ของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญา สามารถ วิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกล เรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจ สภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจ เองว่าในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมาใช้เพราะภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1979, p. 28) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ที่เป็นที่น่าสนใจ ดังนี้

3.3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ศึกษาความสัมพันธ์ ของผู้นำและสมาชิก พบว่าสมาชิกมีความสัมพันธ์กันดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี

3.3.2 ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House ผู้ตามจะยอมรับและพอใจกับ พฤติกรรมผู้นำเมื่อได้รู้ว่าพฤติกรรมนั้นนำไปสู่การที่ตนเองจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ของตนเองได้

3.3.3 ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) เน้นให้เห็นว่าผู้นำ จะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์โดยผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ 4 แบบ คือ

3.3.3.1 แบบสนับสนุนเป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์

3.3.3.2 แบบชี้แนะ

3.3.3.3 แบบมุ่งความสำเร็จ

3.3.3.4 แบบมีส่วนร่วม

3.3.4 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey-Blanchard

แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งความสัมพันธ์

3.3.5 ทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของ Vroom, Yetton และ Jago

เป็นได้พัฒนาทางเลือกการตัดสินใจ เพื่อช่วยผู้บริหารพิจารณาปัญหาได้กว้างขวางขึ้น คำถามในทางเลือกการตัดสินใจได้สำรวจปัจจัยสถานการณ์ 4 แบบ ซึ่งมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจ คือ 1) คุณภาพการตัดสินใจ 2) การยอมรับการตัดสินใจ 3) ความเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาพนักงาน 4) ความเกี่ยวข้องกับเวลา

3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ (Transactional and Transformation Leadership Theories) ทฤษฎีผู้นำทั้งสองแบบต่างก็แสดงให้เห็นถึง ความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้นำได้ โดยดูจากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการส่งผล ซึ่งกันและกัน

3.4.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Theories)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้นำจะ ให้สิ่งของบางอย่างและรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ตามก็จะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ความจงรักภักดี เพื่อตอบแทนที่ตัวเองมุ่งหวังเช่นกัน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะแสดงพฤติกรรม การนำโดยให้รางวัลตอบแทนตามสถานการณ์ อีกลักษณะหนึ่งคือปล่อยให้ผู้ตามทำงานไป ตามระบบ วางเฉยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว หากมีปัญหาผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงหาทางช่วยเหลือ

3.4.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายาม ช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน เสริมความคิดที่ดีแก่ผู้ตาม สนองความต้องการของผู้ตาม มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าเกิดประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือยกย่อง ยอมรับผู้นำและกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ให้มีระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตามผ่านพฤติกรรม การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยยกระดับ ความตระหนัก ความสำนึก ความผูกพันของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำเร็จและคุณค่า

ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจของตัวเองและเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตามจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ระดับความต้องการขั้นสูง จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น นักวิชาการต่างศึกษาแตกต่างกันไปหลายแนวคิด แนวคิดหลักของแต่ละทฤษฎี ดังนี้

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) ซึ่งเน้นคุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะเป็นผู้นำเช่นลักษณะทางกายลักษณะทางสติปัญญาลักษณะทักษะผู้นำ
- 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories) เน้นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลโดยพิจารณาจากแบบของการอธิบายว่า ผู้นำทำอะไรหรือควรทำอะไรและผลลัพธ์ที่ตามมาจากการกระทำของผู้นำ
- 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories of Contingency Leadership Theories) เน้นการปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างถูกต้อง เช่น ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของ House and Other ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Vroom and Yetton
- 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ทฤษฎีผู้นำทั้งสองแบบต่างก็แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้นำได้ โดยดูจากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการส่งผลซึ่งกันและกันภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน เสริมความคิดที่ดีแก่ผู้ตามแต่ละแนวคิดล้วนมีจุดเด่นจุดด้อยแตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำที่จะต้องเลือกนำไปใช้ให้เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการได้ให้นิยามของผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลาย ดังนี้

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิสัยพรณ์ เสรีวัฒน์ (2556, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำ

ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่น ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจสร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Basadur (2008, p. 205) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วนและการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็น ที่จะต้อง ใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้ อย่างรวดเร็วรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ จะต้องมีการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการ เชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำ แบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งยวด

Stoll and Temperley (2009, p. 13) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ คือ การตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทายเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับมองการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Puccio, Mance & Murdock (2011, p. 23) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (Imagination) ด้วยวิธีการ และแนวทางใหม่ ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถ ของผู้นำในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ และสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายใน องค์กร เพื่อผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจาก ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิด เชิงสร้างสรรค์

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

นเรศ บุญช่วย (2553, หน้า 48) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การมีความรู้และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
2. การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม
3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. การมีบุคลิกภาพที่ดี
5. การยอมรับในความแตกต่างและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพัทธ์ (2555, หน้า 17-49) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับการแสดงผลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสร้างเป็นโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของนักการศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” ว่าเป็นการแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำและการกระตุ้นความสร้างสรรค์ที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ดังนี้

1. จินตนาการ หมายถึง การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความคิดเชิงสร้างสรรค์อารมณ์ขันในการทำงาน และสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
2. ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงผลของผู้บริหารถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ
3. วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 248) ได้ทำการวิจัยพบว่าโมเดล การวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 46 ตัว และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านมีจินตนาการ
2. ด้านมีความยืดหยุ่น
3. ด้านมีวิสัยทัศน์
4. ด้านมีความคิดริเริ่ม

สามารถใช้วัดบทบาทความเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 6) ได้กำหนดกลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ตัวแปร คือ

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

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 57) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Puccio, Marie, and Murdock (2007, p. 5) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในบทความเรื่อง Creative Leadership: skills that drive change มีดังนี้

1. มีทักษะการวินิจฉัย
2. มีวิสัยทัศน์
3. มียุทธศาสตร์ในตัวเอง
4. คิดอย่างชาญฉลาด
5. นำผลการประเมินผลมาพัฒนางานเข้าใจบริบทสภาพแวดล้อม
6. มีเทคนิคในการทำงาน

Danner (2008, p. 157) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า Creative leadership in art education: Perspectives of an art educator ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง และเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ คือ Ohio University ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ คือ

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
2. ความไว้วางใจ (Trust)

Stoll and Temperley (2009, p. 13) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative leadership: a challenge of our times” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย

1. จินตนาการ (Imagination)
2. การคิดแบบไตร่ตรอง (Thought pattern)

Harris (2009, p. 12) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อ “Creative leadership: developing future leaders” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
2. ความท้าทาย (Challenging)

Evlakova (2010, pp. 2–3) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ฉันทิใหญ่
2. มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
3. มีเครือข่ายที่ดี
4. ชอบการผจญภัย
5. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์
6. ชอบความท้าทาย
7. คิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง
8. กล้าเปลี่ยนแปลง
9. มีความยืดหยุ่น
10. มีวิสัยทัศน์

Zacko-Smith (2010, pp. 8-9) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ในบทความเรื่อง Creative leadership: welcome to the 21st century มีลักษณะ ดังนี้

1. มีแนวคิดใหม่
2. คิดต่าง
3. มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. กล้าคิด
6. มีความยืดหยุ่น

Ubeben, Hughes & Norris (2011, p. 106) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: Creative leadership for excellence in school ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ (Vision)
2. วัฒนธรรมเชิงบวก (Positive culture)
3. การบริหารจัดการ (Managing)
4. ปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

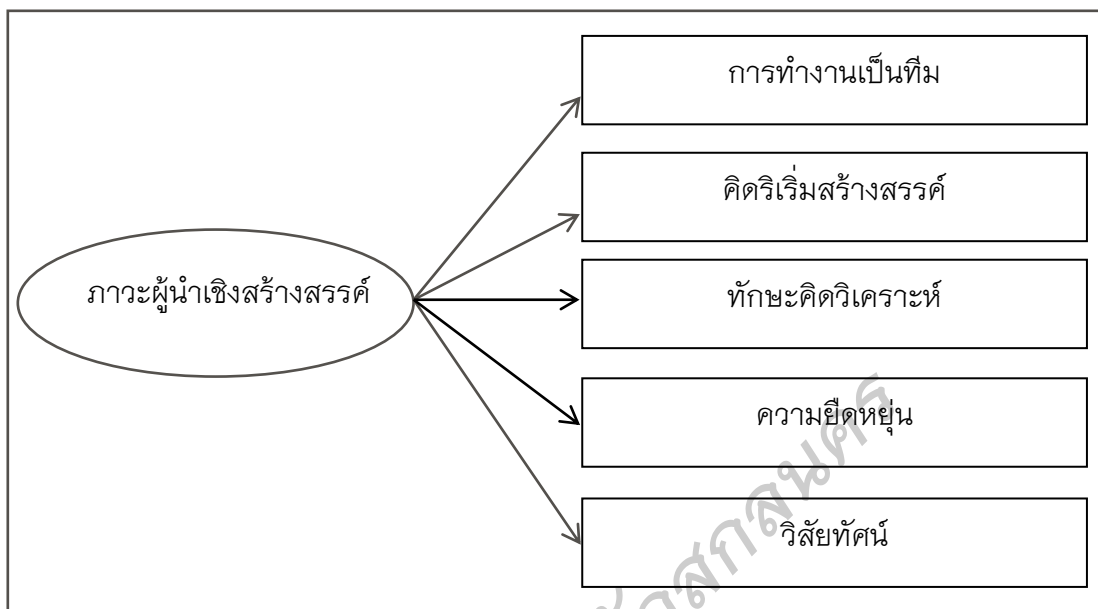
จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

| แหล่งแนวคิด | องค์ประกอบ | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|------------------|-------------------------------|------------------|--------------------|-----------------------|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|---------|
| | 1. Puccio, Marie and Murdock (2007) | 2. Danner (2008) | 3. Stoll and Temperley (2009) | 4. Harris (2009) | 5. Evtakova (2010) | 6. Zacko Smith (2010) | 7. Ubben, Hughes & Norris (2011) | 8. นเรศ บุญช่วย (2553) | 9. กิตติศักดิ์ บุญพิทักษ์ (2555) | 10. มณฑาทิพย์ เสวยงตะ (2556) | 11. สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) | 12. สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) | ความถี่ |
| 1. มีความรู้และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | 4 |
| 2. การทำงานเป็นทีม | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | 5 |
| 3. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | 6 |
| 4. บุคลิกภาพที่ดี | | | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 5. คำมั่นถึงความป็นปัจเจกบุคคล | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | 2 |
| 6. ทักษะคิดวิเคราะห์ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | 5 |
| 7. จิตนาการ | | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | | 3 |
| 8. ความยืดหยุ่น | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 |
| 9. วิสัยทัศน์ | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 7 |
| 10. มียุทธศาสตร์ในตัว | ✓ | | | | | | | | | | | | 1 |
| 11. การประเมินผลเพื่อพัฒนางาน | ✓ | | | | | | | | | | | | 1 |
| 12. มีความไว้วางใจ | | ✓ | | | | | | | | | | | 1 |
| 13. มีความท้าทาย | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | 2 |
| 14. สร้างนวัตกรรม | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | 2 |
| 15. มีวัฒนธรรมที่ดี | | | | | | | ✓ | | | | | | 1 |

จากการสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศดังตาราง 1 แสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 15 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ร้อยละ 41.67 (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบ

เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยการทำงานเป็นทีม คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะคิดวิเคราะห์ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ดังนี้

อุณหยา ผาพวง (2556, หน้า 8) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่คณะครูและรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจประสานงานร่วมกันวางแผนติดต่อสื่อสาร และทำงานร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกันไว้ไว้วางใจกันสามารถทำงานในฐานะตัวแทนคนหนึ่งอย่างเต็มความสามารถ

ธนกร อัฒจักร (2557, หน้า 47) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายของการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน โดยสมาชิกในกลุ่มต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อ ให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Ash & Persall (2000, pp. 16–17) กล่าวว่าการเรียนรู้แบบทีม หมายถึง การคิดอย่างหวังผลการทำงานร่วมกันแก้ปัญหา ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุมการตัดสินใจจากเบื้องบนตลอดจนบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมมือร่วมใจวางแผนติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกันด้วยเพื่อให้งานประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม (2552, หน้า 57)

ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนต้องมีการระดมกำลังคนจึงจะเสร็จ
3. เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย
4. งานบางชนิดเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ
5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคี

ให้เกิดขึ้น

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, หน้า 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กร จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง ทำให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนขององค์กรเกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเสร็จทันกำหนดเวลา ทั้งนี้ด้วยความร่วมมือกันของบุคลากรที่มีความแตกต่าง ทั้งด้านความรู้ความสามารถประสบการณ์ศักยภาพ ในตัวบุคคลที่ได้มาทำงานร่วมกัน แล้วทำให้เกิดแนวคิดนวัตกรรมใหม่งานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานคนเดียวสมาชิกมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น เสมือนเป็นรางวัลที่ยิ่งใหญ่เกิดความผูกพันความจงรักภักดีต่อทีมงานก่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุดต่องานและองค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานความร่วมมือกันของบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้ง ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ แต่ละบุคคลที่ได้มาทำงานร่วมกันแล้วทำให้เกิดแนวคิดนวัตกรรมใหม่งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานคนเดียวสมาชิก เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุดต่องานและองค์กร

1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

เกตุสุรินทร์ ตรีเดช (2554, หน้า 26) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่และการศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การร่วมมือประสานงาน
5. การจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม
6. การตัดสินใจร่วมกัน

ซาถนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 56) กล่าวว่ากระบวนการของทีมที่ประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน มีความชัดเจนเป็นไปได้

2. ส่งเสริมการเปิดเผยต่อการยอมรับซึ่งกันและกัน
และการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาพัฒนาการทำงาน

3. การสนับสนุนส่งเสริมและให้ความไว้วางใจต่อกัน
4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

เป็นประโยชน์ต่อทีม

5. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม

กับสถานการณ์

6. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

8. การพัฒนาการทำงานของทีมงาน

9. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในการทำงานเป็นทีม

10. การสร้างหรือพัฒนาระบบติดต่อสื่อสารของทีม

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 24) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงาน
เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
จังหวัดระยอง ได้ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความไว้วางใจเชื่อใจ
2. การสื่อสารแบบเปิด
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย
4. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
5. การมีมนุษยสัมพันธ์
6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

Biech (2008, pp. 14–26) ได้แบ่งลักษณะของทีมที่ประสบความสำเร็จ
เอาไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (clear goals)
2. มีบทบาทที่ชัดเจน (defined roles)
3. มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างและชัดเจน (open and clear

Communication)

4. มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (effective decision making)
5. มีการมีส่วนร่วมที่สมดุล (balanced participation)
6. มีความหลากหลายที่มีคุณค่า (valued diversity)

7. มีการจัดการความขัดแย้ง (managed conflict)
8. มีบรรยากาศเชิงบวก (positive atmosphere)
9. มีความสัมพันธ์แบบร่วมมือกัน (cooperative relationships)
10. มีผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถแสดงออกในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันมีเป้าหมายร่วม มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงานการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. สนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
4. การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม

2. องค์ประกอบของคิตรีเริ่มสร้างสรรค์ (Creative)

2.1 ความหมายของคิตรีเริ่มสร้างสรรค์

นิกัญชลา ลันเหลือ (2554, หน้า 96) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดการทำให้ใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอนกนัยนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นี้ มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้หรือสิ่งที่เป็นเหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังประโยชน์ต่อสังคม

Guilford (1956, p. 128) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทางหลายแง่หลายมุมคิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จและยังอธิบายเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมยังให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผล เพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวแต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดริเริ่ม นอกจากนี้ยังเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมีแต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากันและบุคคลแสดงออกมาในระดับต่างกัน

Claxton and Lucas (2004, p. 15) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของบุคคลในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการเป็นคนฉลาดหลักแหลม นั่น เราต้องมีแนวคิดใหม่เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เพื่อแก้ปัญหาและดำรงชีวิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Wallach and Kogan (2001, pp. 13-20) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความคิดโยงสัมพันธ์ (Association) คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ คนที่สามารถจะคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์เป็นลูกโซ่

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ แสดงออกถึงความสามารถในการคิดการทำให้สิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อยหรือเปลี่ยนไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

2.2 ความสำคัญของคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นิกัญชลา ลันเหลือ (2554, หน้า 104) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มเป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เป็นความคิดที่แปลกแตกต่างจากความคิดเดิมและอาจไม่มีใครนึกหรือคิดมาก่อน ความคิดริเริ่มจึงต้องอาศัยลักษณะความกล้าคิดกล้าลองเพื่อทดสอบความคิดของตน บ่อยครั้งที่ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยความคิดจินตนาการประยุกต์ คือ ไม่เพียงแต่คิดอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องคิดสร้างและหาทางทำให้เกิดผลงานจึงเป็นสิ่งคู่กัน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 58-59) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคล ถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 67) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนเป็นสิ่งที่มีความค่า แต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคล ถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น ก็จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้ในอนาคต และยังสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

2.3 องค์ประกอบของคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554, หน้า 96) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องในการคิด
3. ความยืดหยุ่นในการคิด
4. ความละเอียดลออในการคิด

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 60) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องในการคิด

3. ความยืดหยุ่นในการคิด

4. ความละเอียดลออในการคิด

สุทธิชัย นาตะอินทร์ (2561, หน้า 69) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม

2. ความคล่องในการคิด

3. ความยืดหยุ่นในการคิด

4. ความละเอียดลออในการคิด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่จะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมขององค์กรหรือสังคม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมซึ่ง ประกอบด้วย

1) ความคิดริเริ่ม

2) ความคล่องในการคิด

3) ความยืดหยุ่นในการคิด

4) ความละเอียดลออในการคิด

3. องค์ประกอบของทักษะการคิดวิเคราะห์

3.1 ความหมายของทักษะการคิดวิเคราะห์

การคิดวิเคราะห์เป็นความสามารถทางสมองที่นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ศึกษาและให้นิยามไว้ ดังนี้

สุทธิชัย มูลคำ (2550, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง การจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกเป็นส่วน ๆ เพื่อค้นหาว่ามีองค์ประกอบย่อย ๆ อะไรบ้างทำมาจากอะไรประกอบขึ้นมาได้อย่างไร และมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง ความสามารถในการจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุดิบของเรื่องราวหรือเหตุการณ์และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหาสภาพความเป็นจริงหรือสิ่งสำคัญของสิ่งที่กำหนดให้

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ เป็นความคิดในการจำแนกแยกแยะข้อมูลขององค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุ เรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อค้นหาความจริงความสำคัญแก่นแท้ องค์ประกอบหรือหลักการของเรื่องนั้น ๆ ทั้งที่อาจแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏได้อย่างชัดเจน รวมทั้งหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ว่าเกี่ยวพันกันอย่างไร อาศัยหลักการใดจนได้ความคิด เพื่อนำไปสู่การสรุปการประยุกต์ใช้การทำงานหรือ คาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ศิริกาญจน์ โกลุมภ์ และดารณี คำวังนัง (2551, หน้า 50) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการคิดแยกแยะเรื่องราวใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ว่าสิ่งเหล่านี้มีองค์ประกอบ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ หมายถึง เป็นความสามารถในการคิดแยกแยะเรื่องราวใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อยว่าสิ่งเหล่านี้ มีองค์ประกอบรวมทั้งหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ว่าเกี่ยวพันกัน อย่างไร เพื่อนำไปสู่การสรุปการประยุกต์ใช้การทำงานหรือคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่าง ถูกต้อง

3.2 ความสำคัญของทักษะการคิดวิเคราะห์

การคิดวิเคราะห์ถือว่าเป็นทักษะสำคัญของบุคคลทุกคน เป็นทักษะที่ จำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและชาญฉลาด นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของทักษะการคิดวิเคราะห์ ดังนี้

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2551, หน้า 49-50) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของทักษะการคิดวิเคราะห์ไว้ว่า ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้ เพราะ การคิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ในผู้เรียนทั้ง 2 ลักษณะ คือ การคิดอย่างไม่มี จุดมุ่งหมายหรือทิศทาง กับการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมายและเป็นทิศทาง เป็นการคิดที่กระทำ อย่างจริงจัง เพื่อให้ได้คำตอบหรือข้อสรุปตามความต้องการ การคิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งครู อาจารย์จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีการคิด กระทำอย่างมีจุดมุ่งหมายหรือทิศทาง เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อสรุปอย่างมีเหตุผลในการตัดสินใจ รับรู้และจัดกระทำข้อมูล เพื่อการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงกับเรื่องราวต่าง ๆ

สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2555, หน้า 31) กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์ ดังนี้

1. ทำให้สามารถแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากข้อมูลหรือความเห็น ทำให้ตัดสินใจอย่างเป็นระบบ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทำให้รู้จักคิด จำแนกแยกแยะ สามารถคาดการณ์และนำไปสู่การตัดสินใจที่เหมาะสม
3. ทำให้เป็นคนมีเหตุมีผล มีหลักการ ไม่กระทำสิ่งไร้สาระและความรู้สึกของตนเอง การคิดวิเคราะห์ช่วยลดการอ้างประสบการณ์ส่วนตัวเป็นข้อสรุปทั่วไป
4. ได้รับความเชื่อถือ ยอมรับจากผู้อื่นในด้านการแสดงเหตุผล ข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผล
5. สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล ตามขั้นตอน สามารถปรับตนเองได้ทุกสถานการณ์
6. มีทักษะในการลำดับเหตุการณ์หรือเรื่องราวต่าง ๆ หลอมรวม เพื่อนำเสนอความเห็นอย่างมีเหตุผลไปยังบุคคลองค์กรต่าง ๆ
7. สามารถประมวลความคิดเห็นที่หลากหลายเชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน เพื่อสรุปเป็นแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพงาน
8. ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการคิดวิเคราะห์ ทำให้สามารถแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากข้อมูล หรือความเห็น ตัดสินใจอย่างรอบคอบ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพงาน ได้อย่างเป็นระบบ

3.3 องค์ประกอบของทักษะการคิดวิเคราะห์

ทักษะการคิดระดับสูงเป็นทักษะการคิดหลายขั้นตอนที่ต้องอาศัยทักษะการคิดที่เป็นแกนหลาย ๆ ทักษะในแต่ละขั้นตอนโดยมีทักษะการคิดระดับต้นที่เน้นความรู้ความจำและทักษะการคิดทักษะที่เป็นแกนหรือทักษะการคิดทั่วไปเป็นพื้นฐาน

ซึ่งประกอบด้วยการจัดจำแนกการสร้างมโนมติการกำหนดหลักการการลงข้อสรุปและการสรุปอ้างอิงที่หลากหลายซึ่งทักษะการคิดระดับสูงประกอบด้วยทักษะการคิดที่สำคัญ ดังนี้

1. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นการคิดแปลกใหม่ที่มีหลายแนวทางในการแก้ปัญหาแทนความคิดเก่าและไม่จำกัดอยู่ในวิธีการใดวิธีการหนึ่งซึ่งมีลักษณะการคิด ดังนี้

- 1.1 ความคิดคล่อง
- 1.2 ความคิดยืดหยุ่น
- 1.3 ความคิดริเริ่มแปลกใหม่
- 1.4 ความคิดที่มีรายละเอียด

2. การคิดวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Thinking) เป็นการคิดอย่างมีเหตุผลคำนึงถึงเป้าหมายเป็นหลักมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

- 2.1 การสรุปอ้างอิง
- 2.2 การยอมรับข้อสรุป
- 2.3 การใช้เหตุผลแบบอนุมาน
- 2.4 การประเมินข้อโต้แย้ง
- 2.5 การตีความหมาย

3. การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นการพิจารณาถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการการตัดสินใจ ประกอบด้วยขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ

- 3.1 การกำหนดเป้าหมายของการตัดสินใจ
- 3.2 การสร้างทางเลือก
- 3.3 การวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของทางเลือก
- 3.4 การจัดลำดับความสำคัญของทางเลือก
- 3.5 การตัดสินใจทางเลือก
- 3.6 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดไปใช้

4. การคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Thinking) เป็นการพิจารณาหาเทคนิคที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ

4.1 มีปัญหา

4.2 ทำความเข้าใจกับปัญหา

4.3 รวบรวมและเลือกวิธีแก้ปัญห

4.4 ลงมือแก้ปัญห

4.5 ประเมินผลการแก้ปัญห

การฝึกคิดระดับสูงนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องมาจากการฝึกทักษะและความคิดระดับต้น ที่เน้นความรู้ความจำ ซึ่งประกอบด้วย การจัดจำแนกการสร้างมโนมติ การกำหนดหลักการการลงข้อสรุปและการสรุปอ้างอิงที่หลากหลายซึ่งความคิดในระดับสูงที่ใช้ในการฝึกฝนในปัจจุบันมักจะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความคิดดังต่อไปนี้

1. ความคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. ความคิดวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking)
3. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
4. ความคิดแบบอภิปัญญา (Metacognition Thinking)
5. ความคิดแก้ปัญห (Problem Solving)
6. การตัดสินใจ (Decision Making)
7. การคิดแบบญาณปัญญา (Initiative Thinking)
8. การคิดในแง่ดี (Positive Thinking)

วิธีการคิดในระดับขั้นสูงทั้งแปดประการนี้ ทำงานผสมผสานกันร่วมมือกันที่อยู่ภายใต้ปัจจัยที่เกื้อหนุนการพัฒนาทักษะการคิด 10 ด้าน ที่จะช่วยให้เรามองเห็นคุณลักษณะความคิดได้ชัดเจนขึ้นเข้าใจง่ายทำให้จัดระบบการฝึกฝนได้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวันเราไม่สามารถใช้ทักษะกระบวนการทางความคิดเพียงด้านใดด้านหนึ่ง การที่จะใช้ลักษณะการคิดแบบใดมากกว่าย่อมขึ้นอยู่กับโจทย์ปัญหาสถานการณ์หรือปัจจัยอื่น ๆ ประกอบกัน ซึ่งโจทย์ปัญหาหรือสถานการณ์ บางครั้งเราไม่สามารถกำหนดได้ แต่การเรียนรู้และการเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยทางความคิดเพื่อนำไปสู่การกระทำที่ผ่านกรองความคิดเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถึงแม้ว่าความคิดและการผลิตผลความคิดจะเป็นคุณสมบัติพิเศษของมนุษย์ แต่เราก็ไม่ค่อยตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพทางความคิดของเราเองทำให้เราไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดดี ๆ และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เด็กได้แยกแยะสถานการณ์ในการเลือกใช้สถานการณ์ทางความคิดได้อย่างเหมาะสม

สุวิทย์ มูลคำ (2550, หน้า 17) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. สิ่งที่กำหนดให้วิเคราะห์เป็นสิ่งสำเร็จรูปเช่นวัตถุสิ่งของ เรื่องราวเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่กำหนด
2. หลักการหรือกฎเกณฑ์ที่เป็นข้อกำหนดสำหรับแยกส่วนประกอบของสิ่งของที่กำหนดให้ เช่น เกณฑ์ในการจำแนกสิ่งที่มีความเหมือนกันหรือแตกต่างกัน หลักเกณฑ์ในการหาลักษณะความสัมพันธ์เชิงเหตุผล อาจเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผล อาจเป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่มีความคล้ายคลึงหรือขัดแย้งกัน เป็นต้น
3. การค้นหาความจริงหรือความสำคัญเป็นการพิจารณาส่วนประกอบของสิ่งที่กำหนดให้ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์แล้วทำการรวบรวมประเด็นเพื่อหาข้อสรุป

ศศิมา สุขสว่าง (2563, หน้า 1) กล่าวถึงขั้นตอนการคิดเชิงวิเคราะห์ ดังนี้

1. รวบรวมและประมวลผลข้อมูล (Gather and interpret information)
2. พัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (Develop possible solution)
3. นำแนวทางการแก้ปัญหาไปทดสอบ (Test possible solutions)
4. เลือกแนวทางที่ดีที่สุดไปดำเนินการใช้ (Select and implement a solution)

Hudgins (1977, p. 95) ได้อธิบายถึงทักษะที่ประกอบกันเป็นการคิดวิเคราะห์ไว้ 4 ประการ คือ

1. ผู้เรียนจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของการอ้างเหตุผล โดยในขั้นต้นผู้เรียนจะต้องมีพื้นฐานทางมโนทัศน์ ข้อมูลเพียงพอสำหรับการพิจารณาความจริง ที่อาจเป็นไปได้ของการอ้างเหตุผลหรือความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่คาดการณ์ไว้ นอกจากนั้นผู้เรียนจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในการประเมินการอ้างเหตุผลด้วย

2. ผู้เรียนจะต้องแสวงหาหลักฐานที่นำมาใช้ในการอ้างเหตุผล หรือการลงสรุป โดยจะต้องพิจารณาว่าข้อสรุปที่นำมาอ้างว่ามีข้อมูลสนับสนุนหรือไม่ ตลอดจนการพิจารณาว่า หลักฐานที่นำมาอ้างอิงผิดหรือไม่ถ้าเป็นหลักฐานที่เป็นข้อสรุป จะต้องพิจารณาว่าข้อสรุปเกินกว่าหลักฐานหรือไม่ (Overgeneralization)

3. ผู้เรียนจะต้องพิจารณาไตร่ตรองและประเมินทั้งหลักฐานที่นำมาใช้และลักษณะการใช้เหตุผล (Line of Reasoning) ที่นำมาใช้ในการอ้างเหตุผล ก่อนการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธข้อสรุปนั้น

4. ผู้เรียนสามารถระบุข้อสันนิษฐาน (Assumption) ที่เกี่ยวข้องกับ การอ้างอิงเหตุผล

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553, หน้า 26-30) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ออกเป็น 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการตีความ (Interpretation) หมายถึง การพยายามทำความเข้าใจและให้เหตุผลแก่สิ่งที่เราต้องการจะวิเคราะห์ เพื่อแปล ความหมายที่ไม่ปรากฏโดยตรงของสิ่งนั้น อันเป็นการสร้างความเข้าใจบนพื้นฐานของสิ่งที่ ปรากฏในข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ โดยเกณฑ์ที่แต่ละคนนำมาเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจ ในการตีความนั้นย่อมแตกต่างกันไป ตามความรู้ประสบการณ์และค่านิยมของแต่ละบุคคล

2. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะวิเคราะห์ การที่เราจะคิดวิเคราะห์ ได้ดีนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ เพื่อช่วยในการกำหนดขอบเขต ของการวิเคราะห์แจ่มแจ้งจำแนกถึงองค์ประกอบ และส่วนสำคัญความสมเหตุสมผล ของการวิเคราะห์

3. ความช่างสังเกต ช่างสงสัย และช่างถาม นักคิดเชิงวิเคราะห์ จะต้องเป็นคนช่างสังเกต สามารถค้นพบสิ่งผิดปกติท่ามกลางสิ่งที่ดูผิวเผินแล้วเหมือน ไม่มีอะไรเกิดขึ้นต้องเป็นคนช่างสงสัยเมื่อเห็นความผิดปกติไม่ละเลยแต่หยุดคิดพิจารณา ขบคิดไตร่ตรองและช่างซักถาม เพื่อที่นำไปสู่การสืบค้นหาความจริงและเกิดความชัดเจน ในประเด็นที่ต้องการวิเคราะห์ ขอบเขตของการพินิจวิเคราะห์การแยกแยะกระจายสิ่งที่ กำหนดให้ออกเป็นส่วนย่อย ๆ โดยใช้เทคนิคคำถาม 5W1H ประกอบด้วย What (อะไร) Where (ที่ไหน) When (เมื่อไร) Why (ทำไม) Who (ใคร) How (อย่างไร) ซึ่งคำถามเหล่านี้ ไม่จำเป็น ต้องใช้ทุกข้อ เพราะการตั้งคำถามมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนครอบคลุม ตรงประเด็นที่เราต้องการสืบค้น

4. ความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลนักคิดวิเคราะห์ ต้องมีความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล และสามารถหาคำตอบได้ถึงสาเหตุ ความเชื่อมโยงความสัมพันธ์องค์ประกอบวิธีการแนวทางแก้ไขและผลที่ตามมา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะคิดวิเคราะห์ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ทักษะความสามารถในการคิดพิจารณา จำแนก แยกแยะ ไตร่ตรอง ใคร่ครวญ แจกแจงองค์ประกอบต่าง ๆ ของข้อมูลสารสนเทศหรือปัญหาต่าง ๆ ออกเป็นประเด็นย่อย ๆ ในหลาย ๆ แง่มุม รวมทั้งการหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่าง องค์ประกอบเหล่านั้น แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้นได้ อย่างเป็นระบบเพื่อให้มีข้อมูลหรือสารสนเทศเพียงพอต่อการตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการตีความ
2. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่วิเคราะห์
3. ความเป็นคนช่างสังเกตช่างสงสัย ช่างถาม
4. ความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล

2.4 องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น

มีผู้กล่าวว่า “การทำงานนั้นเราทำกับคนถ้าได้คนก็จะได้งานถ้าไม่ได้คน ก็พังทั้งคนและงาน” ในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาในปัจจุบัน ทำให้เราต้องทำงานแบบซับซ้อนมากขึ้น บุคคลคนเดียวอาจต้องทำงานหลายอย่างและ เกี่ยวข้องกับหลายทีมงานสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำทีม ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและส่งเสริมทีมงานที่มีวัฒนธรรมหลากหลายให้เกิด การร่วมแรงร่วมใจกันสร้างพลังร่วม (สุภาพ ฤทธิบำรุง, 2556, หน้า 55)

คุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมเหตุการณ์สถานการณ์ และบุคคล คือ ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นอันเป็นสมรรถนะที่หาก ผู้บริหารขาดเสียแล้วอาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ (ธเนศ ขำเกิด, 2547 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิบำรุง, 2556, หน้า 55)

2.4.1 ความหมายของการมีความยืดหยุ่น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 149) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่นคือความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ตั้งนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ

Lussier (2001, pp. 17–20) ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นว่าหมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

Sousa (2003, p. 212) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ ความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและเป็นการคิดนอกกรอบ ที่ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิดช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2.4.2 ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 55–56) กล่าวว่า ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่นจะสร้างบรรยากาศในการบังคับบัญชาที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการ แต่จะสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอมีระบบการติดตามช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของบุคลากรมีการยกย่องชมเชยประกาศเกียรติคุณ หรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นมิตรต่อกัน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ทุกคนต่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วยกัน ทั้งสิ้น ซึ่งความเชื่อและการปฏิบัติเช่นนี้ จะทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นใจพึงพอใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้าเพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจก็คือ ความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสงบร่มรื่นสดชื่น

สวยงามมีเอกลักษณ์ชัดความซ้ำซากจำเจ และมีความมั่นคงปลอดภัยจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจภูมิใจอบอุ่นใจสบายใจรู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน หากผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและบรรยากาศของการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและมีความยืดหยุ่นจะสามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกพอใจภูมิใจอบอุ่นใจสบายใจรู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน

2.4.3 องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่นคือการกระทำที่หลากหลายมิติหลายแง่มุมหลายรูปแบบและความยืดหยุ่นประกอบด้วย

1. การปรับตัวตามสถานการณ์
2. การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา
3. ความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 7) ได้กำหนดองค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

2. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ
3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 55-56) กล่าวว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นของผู้บริหารมีอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์
2. ความสามารถด้านการบริหาร EQ
3. การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
4. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

Dubrin (2010, p. 17) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และการมีความยืดหยุ่น (flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น คือ

1. การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ
2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ความคุ้นเคยการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ สามารถบริหารจัดการกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ โดยองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ
2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ
3. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
4. การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ

2.5 วิสัยทัศน์ (Vision)

2.5.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Super Leadership ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิด ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจินตภาพดังกล่าว จะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้วางไว้วิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคตเป็นพลังแห่งความสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นแรงกระตุ้น (stimulation) ให้เราสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 29) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ ที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

Northouse (2012, p. 29) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Introduction to Leadership: Concepts and practice ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพ ในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีแรงบันดาลใจกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติ ในความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้การสนับสนุนสมาชิกทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่าง ที่ดีงามแก่สมาชิกนำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

2.5.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว (2559, หน้า 20) ได้สรุปความสำคัญของวิสัยทัศน์ ไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การและสถานศึกษา เพื่อผลักดันให้องค์การสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรที่จะ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติ นำองค์การไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนาองค์การและ ในทำนองเดียวกันก็จะสะท้อนถึงผู้นำด้วย จากวิสัยทัศน์นี้เองจึงรู้จักสร้างภาพอนาคต ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาของตน และมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะทำ ให้ภาพอนาคตนั้นเป็นจริง เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร การศึกษา

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 64) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้อง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะจะทำให้ความสามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ ถูกต้อง สามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้องค์การ เจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายขององค์การวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์โดยตรง ต่อความสำเร็จขององค์การผู้บริหารจึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะจะทำให้ความสามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้อง และยังสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จึงเป็นผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ ศึกษาและพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

2.5.3 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

ลัมฤทธิ กางเพ็ง และสรายยุทธ กั้นหลง (2552, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การตระหนักรู้ตัวเอง (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ
 2. การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคตการคาดการณ์ล่วงหน้า
 3. การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตการมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์วัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

Sashkin (2003, p. 37) ได้กล่าวถึงบริบท 3 ประการของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้นประกอบ ด้วยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการสร้างวัฒนธรรมผู้มีวิสัยทัศน์ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

Kapur (2007, p. 17) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

Northouse (2012, p. 29) คุณลักษณะที่สำคัญของการมีวิสัยทัศน์

ประกอบด้วย

1. ภาพในอนาคต (picture) ที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่
2. การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ ๆ
3. ค่านิยม (value) การนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร
4. เป้าหมาย (map) การกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ที่ชัดเจน

5. ความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ

เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาสรุปว่า องค์ประกอบวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิถีการปฏิบัติ ที่มีทิศทางขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยวัดจากองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

ประสิทธิผลของโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายความหมาย แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและมุมมองของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและนำเสนอความหมายของประสิทธิผล ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 13) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ระดับ การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ของการดำเนินงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรประสิทธิผล มุ่งทำให้เกิด การทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่าทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)

ศิษฐ์พร ศิริจันทร์พันธ์ (2555, หน้า 12) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลการดำเนินงานขององค์กร สามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับ เป้าหมาย ก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเล็กน้อย เพียงใดการมีประสิทธิผล จึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงาน เป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก

วิทยา สนวนกุลหาบ (2558, หน้า 12) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

Gibson and others (1998 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2552, หน้า 5-6) ให้นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น กับการกระทำหรือความพยายาม จะมีประสิทธิผลสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นกับว่า ผลที่ได้รับนั้นตรงกับถ้วนทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ใช้พลังงานมากหรือน้อยเพียงใด

Certo & Certo (2006, p. 134) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง การจัดการทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของคน หรือกลุ่มคน ที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ได้

2. ความหมายประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลองค์การหรือของโรงเรียน (Organizational Effectiveness or School Effectiveness) ในสภาพจริงถือเป็นองค์การหนึ่ง ดังนั้น ประสิทธิผลของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงมีความหมาย ดังนี้

ดร. สุนทรายุทธ (2551, หน้า 459) ได้สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างเดียวหรือความพึงพอใจในการทำงาน แต่เพียงอย่างเดียว แต่ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรักการอ่านรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งในด้านการบริหารและการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 61) ได้สรุปเอาไว้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนจนทำให้เกิดผลลัพธ์บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของครู การพัฒนาวิชาชีพครู คุณลักษณะของผู้เรียนการพัฒนาบุคลากร และการสอนของครู

วิทยา สวณกุลลาบ (2558, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้คุณธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

Hoy and Miskel (2001, pp. 289–300) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน ว่าหมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกันจนสามารถประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทัศนคติไปในทางบวก และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

3. การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของโรงเรียนทั้งนี้การวัดและประเมินประสิทธิผลที่สอดคล้องกับสภาพจริงโดยใช้กระบวนการที่ดี ดังนี้

3.1 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาองค์การว่าจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ เป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น การวัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไร เป็นต้นการประเมินในแง่นี้ การวัดผลจะต้องอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์การมากกว่า จะใช้เกณฑ์การวัดที่อยู่ภายนอกโดยวัดเกี่ยวกับความสามารถในการผลิต (Productivity) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์การในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงภายในองค์การระหว่างหน่วยงานในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อกันและเกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลขององค์การการประเมินในรูปนี้มีข้อจำกัด คือ ผลการประเมินขึ้นอยู่กับความชัดเจนของเป้าหมายการวัดระยะเวลา เป้าหมายบางครั้งที่ไม่สามารถเป็นไปได้หรือความหลากหลายในเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นโยบาย

3.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบ-ทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554, หน้า 28) ได้ศึกษาการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยการเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์การนั้นก็ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า โดยใช้เกณฑ์วัดความแตกต่างในด้านทรัพยากร คือ

1) ความคล่องตัว (Liquidity) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่นได้ง่าย

2) เสถียรภาพ (Stability) หมายถึง ความมั่นคงความสามารถในการเก็บไว้โดยไม่เสื่อมค่า

3) ความเหมาะสม (Relevance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีประสิทธิผล เป็นองค์การที่สามารถเตรียมพร้อมที่จะรับสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับทรัพยากร เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีความเหมาะสมต่อไป

4) ความเป็นสากล (Universality) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ได้กับทุกองค์การทรัพยากรที่มีความเหมาะสมเป็นสากลสำหรับทุกองค์การ เช่น คนสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมและทรัพยากรที่แลกเปลี่ยนได้ง่าย เช่น เงินสำหรับทรัพยากรที่ไม่เป็นสากล หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่มีการแข่งขันการแย่งชิงกันมีน้อย เนื่องจากไม่เหมาะสมกับองค์การหลายองค์การหรืออาจหาได้อย่างเพียงพอ โดยการแลกเปลี่ยนกันเองระหว่างองค์การ

5) ทรัพยากรทดแทน (Substitution) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรเท่าที่หน่วยงานมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแทนการเสาะแสวงหาทรัพยากร ซึ่งหายากยิ่งมาใช้เช่นเดียวกับคู่แข่ง

จะเห็นได้ว่าการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมายขององค์การที่กำหนดและการประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบ-ทรัพยากรนั้น เป็นการวัดประสิทธิผลจากเครื่องมือเพียงอย่างเดียว เรียกว่าการวัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว (Univariate Effectiveness Measure)

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multi Criteria of Effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดและประเมินผล ซึ่งพิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จต่อองค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวัดระดับความสำเร็จของโรงเรียน โดยการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งใช้แนวทางในการประเมิน ดังนี้ 1) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) 2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบ-ทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) และ 3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multi Criteria of Effectiveness)

4. องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน

สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

วาริ เห่งสวัสดิ์ (2549, อ้างถึงใน สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561, หน้า 18) ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน จากหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพบว่าประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 8 ตัวแปร ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิต
2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
5. การพัฒนาบุคลากร
6. ความสามัคคีของบุคลากร
7. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
8. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 33) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. คุณลักษณะของนักเรียน
3. ความพึงพอใจของครู
4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

พัฒนา สีสานู (2553, หน้า 38) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
3. คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน
4. ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน

อัจฉรา วรฤทธิ์ (2553, หน้า 75) ได้กล่าวถึง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาของประเทศไทยใน 4 มิติ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. คุณลักษณะของผู้เรียน
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
4. ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน
5. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Mott (1972, p. 23) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่ามี 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

Gibson & others (1979, p. 53) ได้ศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ คือ

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

Hoy and Furguson (1985, pp. 121–122) ได้เสนอแนวความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

Dessler (1986, p. 68) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ประสิทธิผลขององค์การคือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอดตั้งนั้นตัวแปรที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่

1. ความสามารถในการปรับตัว
2. ความสามารถในการแก้ปัญหา

Hoy and Miskel (2001, pp. 384–397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย ๆ
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความสนใจในชีวิต

Sammons, Hilman & Mortimore (1995, p. 137) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จากงานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม
3. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้
4. การรวมพลังในการเรียนการสอน
5. การสอนที่มีความหมาย
6. ความคาดหวังสูง
7. มีการเสริมแรง
8. การติดตามความก้าวหน้า
9. ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียน
10. การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน
11. องค์การแห่งการเรียนรู้

Hoy and Miskel (2005, p. 15) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ 3 มิติโดยพิจารณาจาก

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
3. การจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ ดังตาราง 2

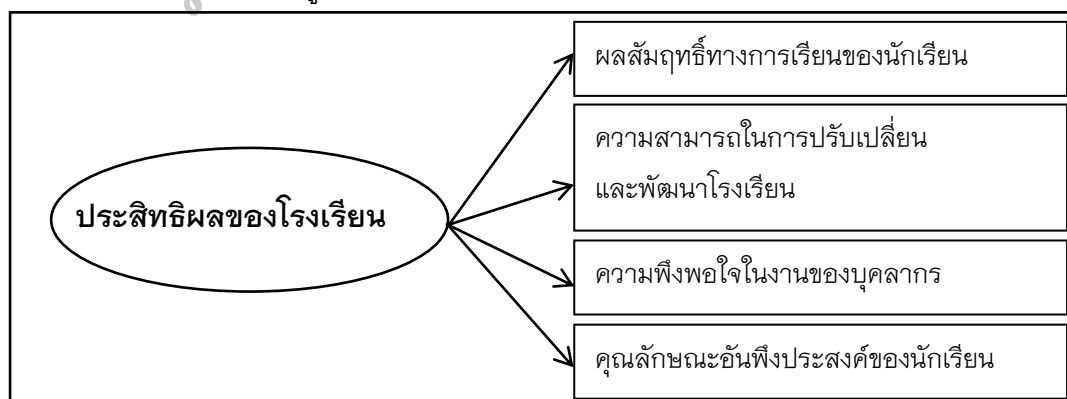
ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

| แหล่งแนวคิด | องค์ประกอบ | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|---------------------------|----------------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------------|-----|
| | 1. Mott (1972) | 2. Gibson & others (1979) | 3. Hoy and Furguson (1985) | 4. Dessler (1986) | 5. Hoy and Miskel (2001) | 6. Sammons, Hilman & Mortimore (1995) | 7. Hoy and Miskel (2005) | 8. วาโร เฟิงส์วอลล์ (2549) | 9. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) | 10. พัฒนะ สีหามู (2553) | 11. อัจฉรา วริทธิ์ (2553) | 12. สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) | รวม |
| 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 |
| 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก | ✓ | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | 3 |
| 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | 9 |
| 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | | 4 |
| 5. การพัฒนาบุคลากรโรงเรียน | | | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 6. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 7 |
| 7. บรรยากาศภายในโรงเรียน | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | 2 |
| 8. การทำงานเป็นทีม | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | 2 |
| 9. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | 6 |
| 10. เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | 4 |
| 11. มีประสิทธิภาพ | | ✓ | | | | | | | | | | | 1 |
| 12. บรรลุเป้าหมาย | | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | 2 |
| 13. การบูรณาการ | | | ✓ | | | ✓ | | | | | | | 2 |
| 14. คงไว้ซึ่งระบบค่านิยม | | | ✓ | | | | | | | | | | 1 |
| 15. ภาวะผู้นำ | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 16. การสอนที่มีความหมาย | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |

ตาราง 2 (ต่อ)

| แหล่งแนวคิด | องค์ประกอบ | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------------|---------------------------|----------------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|---------------------------|----------------------------|---------|
| | 1. Mott (1972) | 2. Gibson & others (1979) | 3. Hoy and Furguson (1985) | 4. Dessler (1986) | 5. Hoy and Miskel (2001) | 6. Sammons, Hilman & Mortimore (1995) | 7. Hoy and Miskel (2005) | 8. วาโร เฟิงส์ว็ลด์ (2549) | 9. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) | 10. พัฒนะ สีหามู (2553) | 11. อัจชรา วริทธิ์ (2553) | 12. สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) | ความถี่ |
| 17. มีความคาดหวังสูง | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 18. การเสริมแรง | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 19. ติดตามความก้าวหน้า | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 20. มีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |

จากการสังเคราะห์ องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศดังตาราง 2 แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 20 องค์ประกอบแต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ร้อยละ 50 (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลแสดงองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

จากภาพประกอบ 3 แสดงโมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Learning Achievement) เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการได้รับประสบการณ์จาก กระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้

สุวิมล ตีรกานันท์ (2550, หน้า 81) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับความรู้ ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายที่ได้จากการเรียนรู้ในชั้นเรียน

เยาวดี วิบูลศรี (2551, หน้า 16) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและประสบการณ์เรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือจากการสอน จึงเป็นการตรวจสอบความสามารถหรือความสัมฤทธิ์ผลของบุคคลว่าเรียนรู้แล้วเท่าไร มีความสามารถชนิดใด

ชวาล แพรัตกุล (2552, หน้า 13) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของสมอง นั่นคือ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ควรจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญอย่างน้อย 3 สิ่ง คือ ความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพของสมองด้านต่าง ๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 52) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้า การอบรม การสั่งสอนหรือประสบการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความรู้ลึก ค่านิยม จริยธรรมต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากการฝึกสอน

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 27) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสมรรถภาพทางสมอง ที่ได้จากการเรียนของนักเรียนโดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย และวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

Smith & Fiele (2006, p. 292) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย (Cognitive domain) จิตพิสัย (Affective domain) และทักษะพิสัย (Psycho-motor domain)

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสมรรถภาพทางสมอง ที่ได้จากการเรียนของนักเรียน โดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในระดับ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ในองค์การต่าง ๆ จะประกอบด้วยคนและงานโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนครูอาจารย์และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้นโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความจริงก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จึงทำให้ล้าสมัยโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่นเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและบรรยากาศในการเรียนรู้ (วาโร เฟิงส์วีสต์, 2549, หน้า 52)

พระมหาสมพร สุริโย (2553, หน้า 40) กล่าวว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ศักยภาพในการดำเนินงานของผู้บริหารและครู ร่วมกันในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนอยู่รอดโดยพัฒนาโรงเรียนให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 77) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจาก

การยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน
ความสามารถของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน วิธีการดำเนินการของตนเอง
ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

Mott (1972, p. 373 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305–306)

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนในองค์การต่าง ๆ ประกอบด้วย “คน”
และ “งาน” สถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาเช่นเดียวกัน ประกอบด้วย ผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูอาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอน
อย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาต้องม
ีความสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา
จะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงนโยบาย
ของสถานศึกษา ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัยในขณะเดียวกัน
จะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียน
การสอนควรมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ
อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่น ให้เกิด
บรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาท
สำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การรูปแบบการ
บริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานผู้บริหารและครู
ต้องเป็นนักพัฒนาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียน
การสอนให้นักเรียนมีความรู้ ให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ต้องมีเทคนิค
วิธีการที่เหมาะสมครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชา
และคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือธรรมดา เพราะวิธีการ
เรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปใช้
ในการประกอบอาชีพพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม
ได้อย่างเหมาะสม

Peter & Waterman (2004, pp. 9–11) ได้ศึกษา ความสำเร็จ

ในการจัดการองค์การธุรกิจ พบว่า ในบริษัทที่เป็นเลิศมีรูปแบบการบริหารจัดการ
ที่ประกอบด้วย 7S's ได้แก่ Strategie, Structure ซึ่งถือว่าเป็น Hardware เป็นตัวแปร
ความสำเร็จที่มองเห็นได้ ส่วนอีก 5S's ได้แก่ Style, Staff, Skills, Shered-value, และ

System ถือว่าเป็น Sofeware หรือตัวแปรที่มองเห็นไม่ชัดเจน ดังนั้น การบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จจะต้องใช้ทั้ง Hardware และ Sofeware ควบคู่กัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการดำเนินงาน กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและวิวัฒนาการของเทคโนโลยี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม และการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หรือมีค่าที่คล้ายกัน ความพึงพอใจในการทำงาน หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มีนักบริหารนักวิชาการได้ให้แนวคิดและความหมายไว้มากมาย ซึ่งจะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เนื่องมาจากประสบการณ์และการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้แนวคิดความหมายของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันไป ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555, หน้า 60) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานของบุคลากรนั้น อาจมองได้ 2 ลักษณะ คือ ความรู้ศึกของบุคลากรทั้งในด้านบวกหรือด้านลบที่ของแต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน และได้กำหนดขอบข่ายของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรไว้ 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ณิรนุช นรินทร์ (2557, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ องค์การใดก็ตาม หากผู้ได้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เขาทำงานด้วยความขยันขันแข็ง เอาใจใส่ในงาน ทำงานอย่างมีความสุขและการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าองค์การใดก็ตามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีการขาดงานบ่อย ๆ และการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ

รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ เข้าใจอันดีต่อกัน สร้างสรรค์ ซื่อสัตย์จงรักภักดี รวมพลัง ขจัดปัญหา ในองค์กร ร่วมกันช่วยเหลือเกื้อหนุนผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้เพิ่มความสนใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเพิ่มผลงานในการผลิตสูงขึ้น

Gordon (2002, p. 83) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้น ต่อเมื่องานทำให้การคาดหวังของผู้ที่ทำงานสมบูรณ์ หรือประสบผลสำเร็จและได้มาตรฐาน ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่ทำงานรู้สึกว่างงานนั้นไปขัดขวาง ความสำเร็จของเขา

Sweeney and Mcfarlin (2002, p. 116) กล่าวว่า ความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญ และความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะ บุคคล แต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป และบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจ ในการทำงานโดยการเปรียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึก การมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจาก ได้รับการตอบสนองของความมั่นคงในปัจจุบันต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้น ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดกำลังใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

4. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ผู้เรียนถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียน การพิจารณา ถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น นอกจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งถือเป็นผลผลิต เชิงปริมาณที่สำคัญจำเป็นจะต้องพิจารณาควคู่ไปกับผลผลิตเชิงคุณภาพด้วย ผู้วิจัยได้ คศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับความหมายความสำคัญขอขยายและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 7 กล่าวว่าในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและ ส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ ความเคารพกฎหมายความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยรู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย ความรู้อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพการรู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้เรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่สังคมต้องการ ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลกตามที่หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดซึ่งมีอยู่ 8 คุณลักษณะ ได้แก่

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

จุดมุ่งหมายสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งสู่ตัวผู้เรียน คือ

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์
2. มีความรู้อันเป็นสากล มีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีจิตต่อสาธารณะและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข กล่าวโดยสรุป คือ หลักสูตรใหม่ต้องการสร้างให้เยาวชนไทยเป็นคนดีของสังคม เป็นคนเก่งในระดับสากลได้ และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 75) สอดคล้องกับจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนมีลักษณะดังนี้

1. มีคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองที่มีความรักชาติศาสน์ กษัตริย์
 2. มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
 3. มีคุณลักษณะนิสัยตามพัฒนาการของแต่ละช่วงวัย ได้แก่ เป็นผู้ใฝ่ดีใฝ่เรียนรู้อย่างพอเพียงมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน
- ปาริชาติ โนนสุภา (2555, หน้า 57) ได้วิเคราะห์ด้านคุณภาพผู้เรียนไว้ 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1. ความรู้ที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ทักษะการคิด
3. ทักษะในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
4. ความรับผิดชอบ
5. การปฏิบัติตามศาสนา
6. ความซื่อสัตย์สุจริต
7. การใช้ทรัพยากรหรือสิ่งของอย่างคุ้มค่า
8. สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ
9. การมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุข
10. การชื่นชมศิลปะชนบธรรมเนียมประเพณีไทย

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ยึด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะมีความครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาของชาติและสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตร สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง

คุณภาพของนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่กำหนดขึ้นตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้แก่ 1) รักชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีภารกิจหลักในการจัดการ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของประเทศ และของโลก โดยได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560–2579 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายจังหวัดหนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มาเป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สู่อุปกรณ์ปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา

2. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 บริหารจัดการศึกษา ในเขตเศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่ชายแดน สู่อุทิศความเป็นเลิศตามศาสตร์พระราชา ได้มาตรฐานสากล

3. พันธกิจ

- 3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้กับนักเรียนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
- 3.2 เร่งรัดพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ มีคุณธรรมและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
- 3.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจิตวิญญาณและสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.4 บริหารจัดการด้วยศาสตร์พระราชามีนวัตกรรมในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษา

3.5 พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม โปร่งใส ปราศจากคอร์รัปชัน

4. ยุทธศาสตร์

4.1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

4.2 พัฒนาคุณภาพนักเรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีด
ความสามารถในการแข่งขัน

4.3 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการ
ทางการศึกษา

4.5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม
ในการจัดการศึกษา

4.7 พัฒนาองค์กรแห่งคุณธรรม โปร่งใส ปราศจากคอร์รัปชัน

5. เป้าประสงค์

5.1 นักเรียนตระหนักรู้และเห็นคุณค่าความสำคัญของสถาบันชาติ ศาสนา
พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.2 นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ ทักษะ
วิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ และมีศักยภาพในการแข่งขันในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
และพื้นที่ชายแดน

5.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณ มีสรรถนะตามมาตรฐาน
วิชาชีพและเป็นครูมืออาชีพ

5.4 นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม มีคุณภาพ มีกองทุน
เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความเข้มแข็ง

5.5 สถานศึกษามีภาพลักษณ์ และภูมิทัศน์เป็นระเบียบ สะอาด ร่มรื่น
สวยงามและมีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้

5.6 การบริหารจัดการด้วยศาสตร์พระราชามีนวัตกรรมและเทคโนโลยี
ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กล่าวได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต จังหวัดหนองคาย เป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 56 โรงเรียน เป็นองค์กรนำการพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งสู่มาตรฐานสากล เร่งรัดและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งเสริมร่วมใจพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและเครือข่ายอื่น ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ให้สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีเป้าประสงค์ โดยสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีระบบประกันคุณภาพที่เข้มแข็ง โดยมีผลการประเมินคุณภาพที่เข้มแข็ง ผลการประเมินคุณภาพภายในระดับที่ดีขึ้นไปร้อยละ 90 สถานศึกษาทุกแห่งมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานและมีกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้บริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน พัฒนาประสิทธิภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ชัดเจน และพัฒนาไปสู่มาตรฐานสากลได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นจะต้องมีศักยภาพสมรรถภาพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตลอดจนความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กาญจนา ศิลา (2556, หน้า 102-103) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ารายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจ โดยด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์มีระดับมากกว่าด้านการไว้วางใจ

พนัส ถิ่นวัน (2556, หน้า 295) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้คือ 1) ภูมิรู้ลุ่มลึกกว้างขวาง 2) วางแผนปฏิบัติแนวใหม่ 3) เสริมสร้างภาวะผู้นำให้เข้มแข็ง 4) ใช้เทคนิคพิเศษสอนงานอย่างหลากหลาย 5) มอบหมายและติดตามงานอย่างมีชั้นเชิง 6) ใช้ยุทธวิธีการสื่อสารอย่างมีความหมาย 7) เสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 8) ใช้เทคนิควิธีหลากหลายในการแก้ปัญหา 9) ปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ 10) เสริมสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ 11) เสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และ 12) เสริมสร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงยั่งยืน

ดวงแข ขำนอก (2558, หน้า 2120) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วิสัยทัศน์รองลงมา ได้แก่ ความยืดหยุ่นและจินตนาการตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การแก้ปัญหา 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และตามขนาดของสถานศึกษา (2.1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวนสองด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นและด้านการแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการไม่แตกต่างกัน (2.2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 86–88) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีความเชื่อมั่นและนำไปสู่การพัฒนาในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรม เชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ ที่เฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น
- 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
- 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 271) ได้ศึกษา เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่ามี 6 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 63 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์มีองค์ประกอบย่อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการมีองค์ประกอบย่อย คือ ความคิดสร้างสรรค์ และอารมณ์ขัน 3) การมีแรงจูงใจมีองค์ประกอบย่อย คือ ความต้องการและแรงขับ 4) ความยืดหยุ่นมีองค์ประกอบย่อย คือ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และการคิดอิสระ 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา

มีองค์ประกอบย่อย คือ สถิติปัญญาและประสบการณ์ 6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย
มีองค์ประกอบย่อย คือ ความสามารถภายในตัวบุคคล การให้ข้อมูลย้อนกลับ
และความท้าทาย

ปราโมทย์ พรหมนิล (2560, หน้า 30) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
ภาค 6 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 6 มีค่าร้อยละของความแปรปรวน
70.166 ประกอบด้วย 22 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านสถิติปัญญา
3) ด้านปัจเจกบุคคล 4) คุณลักษณะด้านสังคม 5) คุณลักษณะด้านความเท่าเทียม
6) คุณลักษณะด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 7) ด้านพัฒนาการ 8) ด้านบุคลิกภาพทางกาย
9) ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว 10) ด้านความเชื่อมั่น 11) ด้านการประพฤติตน
เป็นตัวอย่าง 12) ด้านกำหนดวิสัยทัศน์ 13) ด้านความไว้วางใจ 14) ด้านความกระชับกระเฉง
15) ด้านแรงบันดาลใจ 16) ด้านประสบการณ์ 17) ด้านการปฏิบัติงาน 18) ด้านความตั้งใจ
จริง 19) ด้านการบูรณาการ 20) ด้านความเข้าใจ 21) ด้านการตรวจสอบ และ
22) ด้านมนุษยสัมพันธ์

วินา สุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โปตาพล (2561, หน้า 99-100) ได้ศึกษา
เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย
เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิด
สร้างสรรค์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนสองด้าน ได้แก่
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามวุฒิ
การศึกษาโดยภาพ รวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิ

การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 56) ได้ศึกษา เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผลการศึกษา 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 งานวิจัยประสิทธิผลโรงเรียน

ปาริชาติ สมใจ (2556, หน้า 161-162) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม พบว่า มีอิทธิพลมาจากภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ ผู้นำมุ่งให้การสนับสนุน ผู้นำมุ่งความสำเร็จ ผู้นำมุ่งให้บริการ ผู้นำมุ่งบุคคล ผู้นำมุ่งขยายความคิด และผู้นำมุ่งมอบหมายงานเป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ดังนี้ ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผลสัมฤทธิ์มีอิทธิพลมาจากภาวะผู้นำตาม
 สถานการณ์ ด้านผู้นำมุ่งสั่งการ และด้านผู้นำมุ่งความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .01 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลมาจากภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ด้านผู้นำ
 มุ่งความสำเร็จ ด้านผู้นำมุ่งสั่งการ และด้านผู้นำมุ่งความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ด้านการขาดงานมีอิทธิพล มาจากภาวะผู้นำตามสถานการณ์ด้านผู้นำมุ่งให้บริการและ
 ด้านผู้นำมุ่งสั่งการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านอัตราการลาออกจากโรงเรียน
 กลางคันมีอิทธิพลมาจากภาวะผู้นำตามสถานการณ์ผู้นำมุ่งให้บริการและผู้นำมุ่งสั่งการ
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผลสัมฤทธิ์มีอิทธิพลมาจากภาวะผู้นำตาม
 สถานการณ์ ด้านผู้นำมุ่งให้บริการ และด้านผู้นำมุ่งสั่งการส่งผลต่อประสิทธิผล
 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01

ศุภกร อินทร์คล้าย (2556, หน้า 71-72) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1
 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1
 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
 โดยเรียงมีขจัดอันดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ
 ความสามารถในการปรับตัวความสามารถในการผสมผสานและความสามารถในการผลิต
 นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
 สถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะ
 ที่คล้ายตามกัน

ประเทืองทิพย์ สุกุลจันทร (2557, หน้า 286-294) ได้ศึกษาเรื่อง
 การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่ง
 โรงเรียนในพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า จากวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้
 ประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน

ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถนักเรียนกระบวนการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถการใช้งบประมาณและทรัพยากรและความสามารถในการพัฒนาสู่มาตรฐานสากล ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน มีความเหมาะสมและกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง จึงมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้และจากการวิธีวิเคราะห์เส้นทาง พบว่า ปัจจัยองค์การ ด้านโครงสร้าง ด้านภาระงาน ด้านคน และด้านเทคโนโลยี ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถนักเรียนกระบวนการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถใช้งบประมาณและทรัพยากรและความสามารถในการพัฒนาสู่มาตรฐานสากล

สุชาติดา บินยามัน (2558, หน้า 80) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเองด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับบุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

นนทกร อรุณโน (2559, หน้า 63-65) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และ ประสพการณ์ได้อย่างถูกต้อง นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้รักการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นักเรียนสามารถทำตามลำดับขั้นตอน และผลงานมีคุณภาพ ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ สูงขึ้น

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย 3 อันดับแรก คือ นักเรียนมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นักเรียนเห็น ประโยชน์จากการอ่าน และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนครูและบุคคลทั่วไป ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการพัฒนานักเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีความรับผิดชอบทั้งในด้านการเรียน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน พัฒนาสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน หรือการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษามีการนำผลการประเมิน ในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือพฤติกรรมของนักเรียน

จิราพร เจริญชัย (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ และหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และหาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมี 2 ตอน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.23–0.79 มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 และประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.25–0.93 มีค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ชนิด One-Way ANOVA การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน คือ การมุ่งเน้นผลสำเร็จและการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน และนำมาเป็นแนว ทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน

จิราวรรณ มั่นจิตร (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ และหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทีมในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2557 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, F-test (One-Way ANOVA) ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทีม ของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 6) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 7) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งในจังหวัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 8) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งในจังหวัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 9) ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการ โรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 10) อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการ โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวผู้นำ ด้านสมาชิกทีม ด้านงาน และด้านทีมงาน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 11) งานวิจัยนี้ได้นำเสนอ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านตัว ผู้นำ ด้านสมาชิกทีม ด้านงาน และด้านทีมงานต่างกันอย่างไร

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน 2) เปรียบเทียบ 3) หาความสัมพันธ์ 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ 5) หาแนวทางแนวทางการยกระดับคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 627 คน เครื่องมือที่ใช้ใน

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ชนิด One-Way ANOVA การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี วิเคราะห์ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความสัมพันธ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 4) การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า 4.1) คุณลักษณะด้านบุคลิก ด้านที่มีอำนาจ พยากรณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ไม่มีอำนาจพยากรณ์ ต่อประสิทธิผลโรงเรียน 4.2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับ งาน และด้านทักษะความสามารถ 5) แนวทางยกระดับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลมี 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ เกี่ยวกับงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านทักษะความสามารถ

อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, หน้า 207) ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การหาอำนาจพยากรณ์ ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า 1) ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน พบว่า 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และพบว่า 1) ด้านที่สามารถ พยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียนโดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ 2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ

ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.317 รองลงมาคือ ด้านระดมความร่วมมือผูกพันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.235 ด้านสร้างแรงบันดาลใจค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.195 และด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.154 ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน นี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 65.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $-+.22726$

สิทธิชัย อุตสาหกรรม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กับประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน และ 5) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 414 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เท่ากับ 0.95 และประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ชนิด One-Way ANOVA การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีวิเคราะห์ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กับประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจของครู และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ จำแนกตามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กับประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการสร้างบารมี และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 5) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

1.3 งานวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 129) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 159) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 122-125) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีตัวแปรสังเกต ได้ 5 ตัวแปร 2) การมีวิสัยทัศน์ มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร และการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร และประสิทธิผลของโรงเรียนมีตัวแปรสังเกต ได้ 4 ตัวแปร 2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 130-132) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ มากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.84$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิผลของโรงเรียนสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามที่มุ่งหวังไว้ นั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นทั้งกับตนเองและบุคลากรในสถานศึกษานั้น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Mungkasem (2001, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

De Stefano (2003, Abstract) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนบทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมของรัฐ ใน Santa Fe Provincoce ประเทศอาร์เจนตินา พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุด ในความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งสถานที่ย่อยอย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางการบริหารการแบ่งย่อยเป็นสัดส่วนนี้ ซึ่งให้ถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ และเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้เสีย

Decadra Albert Green (2005, pp. 3-4) ได้ศึกษาการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามธรรมเนียม โรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะของธรรมเนียม โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ที่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเห็นร่วมกัน ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบร้อย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังที่สูง และการตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ครูและผู้ปกครอง เห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องเป็นโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำของครูและการกำหนดพันธกิจที่ชัดเจน มีการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้สูง

Sternberg R.J. (2006, pp. 22-24) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษา ถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ความคิด

ของคน และของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Stoll Louise and Julie Temperley (2009, p. 13) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ความท้าทายเวลาของพวกเรา โดยศึกษาจากโครงการเรียนรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จาก 11 ทีม ของโรงเรียนประถมศึกษา 9 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา 2 แห่ง และโรงเรียนท้องถิ่นทางตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศอังกฤษ 1 แห่ง ดำเนินการพัฒนาในช่วงกันยายน ปี 2006 ถึงกุมภาพันธ์ ปี 2008 การพัฒนาใช้ผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์ การสำรวจ การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก การบันทึกเอกสาร สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ดำเนินการโดย London Centre for Leadership in Learning, Institute of Education University of London ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่าประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (Thought pattern)

Charalampos Mainemelis (2015, Abstract) ได้ศึกษา กรอบความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่หลากหลาย โดยสถาบัน ALBA Graduate Business School, The American College of Greece เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎีของความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำ ความแตกต่างของคำว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการจัดการความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาวิเคราะห์แยกแยะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) อำนาจความสะอาดผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และ 3) สนับสนุนการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย

Qingling Zhang (2018, Abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในมณฑลกวางสี ประเทศจีน เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ และศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยสุ่ม 106 จาก 636 โรงเรียน เครื่องมือใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลการศึกษาพบว่า 1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพการเป็นผู้อำนวยความสะดวกอย่างสร้างสรรค์ของครูทุกคน: จุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน นโยบายทางการเมืองและ

นโยบายของรัฐบาลในฐานะผู้ให้โอกาสด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี
 ถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามอย่างหนึ่งด้วย 2) กลยุทธ์หลักสามข้อได้รับการพัฒนา
 (1) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาทีม
 ของครู เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน (2) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสังคมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิด
 ความคิดสร้างสรรค์ทั้งปัจเจกบุคคลของครูและทีมงาน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
 ของนักเรียน และ (3) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริม
 ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างประเทศดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน
 ซึ่งสอดคล้องกับการทบทวนงานวิจัยในประเทศไทยสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 คือ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลซึ่งจะส่งผลไปถึง
 การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผล
 ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดของ นเรศ บุญช่วย
 (2553, หน้า 48); กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 17-49); มณฑาทิพย์ เสยยงคะ
 (2556, หน้า 248); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 6); สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 57);
 Puccio, Marie, and Murdock (2007, p. 5); Danner (2008, p. 157); Stoll and Temperley
 (2009, p. 13); Harris (2009, p. 12); Evlakova (2010, pp. 2-3); Zacko Smith (2010,
 pp. 8-9); Ubben, Hughes & Norris (2011, p. 106) ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ได้กรอบแนวคิด 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1 การทำงานเป็นทีม
- 2 คิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3 ทักษะคิดวิเคราะห์
- 4 ความยืดหยุ่น
- 5 วิสัยทัศน์

และประสิทธิผลของโรงเรียนมุ่งศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัย
 ของ วาโรเพ็ง สวัสดิ์ (2549 อ้างถึงใน สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561, หน้า 18); สัมฤทธิ์
 กางเพ็ง (2551, หน้า 33); พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 38); อัจฉรา วรวิฤทธิ์ (2553, หน้า 75);

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 8); Mott (1972, p. 23); Gibson & others (1979, p. 53);

Hoy and Furguson (1985, pp. 121–122); Hoy and Miskel (2001, pp. 384–397);

Sammons, Hilman & Mortimore (1995, p. 137); Hoy and Miskel (2005, p. 15)

ซึ่งจากการสังเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนทำให้ได้กรอบแนวคิด 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
4. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ประชากร
2. ตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการยกระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. ประชากร

ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,365 คน จำแนกเป็น

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน
2. ครูผู้สอน 2,237 คน

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2561 การกำหนดขนาดของตัวอย่างใช้ตาราง แครจซี และมอร์แกน (Krejcieand Morgan, 1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ตัวอย่าง จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างได้ครบตามจำนวนที่กำหนด การวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวอย่าง จำนวน 352 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 9 โรงเรียน การสุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มรองผู้อำนวยการ โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 9 คน โดยทั้งรองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืนได้ตัวอย่างโรงเรียนละ 12 คน รวมตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ 108 คน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 14 โรงเรียน การสุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 5 คน โดยทั้ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืนได้ ตัวอย่างโรงเรียนละ 8 คน รวมตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 112 คน

2.3 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 โรงเรียน การสุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืนได้ตัวอย่างโรงเรียน ละ 4 คน รวมตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 132 คน

ดังนั้นจะได้ตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 102 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

| โรงเรียน | ขนาดโรงเรียน | ประชากร | | | ตัวอย่าง | | |
|------------------------------------|--------------|------------------------|----------------|----------|------------------------|----------------|----------|
| | | ผู้บริหารโรงเรียน (คน) | ครูผู้สอน (คน) | รวม (คน) | ผู้บริหารโรงเรียน (คน) | ครูผู้สอน (คน) | รวม (คน) |
| 1. ชุมพลไพณพิสัย | ใหญ่ | 5 | 151 | 156 | 3 | 9 | 10 |
| 2. ปทุมเทพวิทยาคาร | ใหญ่ | 5 | 189 | 194 | 3 | 9 | 10 |
| 3. โสพิสัยพิทยาคม | ใหญ่ | 4 | 84 | 88 | 3 | 9 | 10 |
| 4. ท่าบ่อ | ใหญ่ | 5 | 128 | 133 | 3 | 9 | 10 |
| 5. บึงกาฬ | ใหญ่ | 5 | 149 | 154 | 3 | 9 | 10 |
| 6. ปากคาดพิทยาคม | ใหญ่ | 5 | 92 | 97 | 3 | 9 | 10 |
| 7. เซกา | ใหญ่ | 5 | 88 | 93 | 3 | 9 | 10 |
| 8. ศรีวิไลวิทยา | ใหญ่ | 5 | 97 | 102 | 3 | 9 | 10 |
| 9. พรเจริญวิทยา | ใหญ่ | 4 | 84 | 88 | 3 | 9 | 10 |
| 10. เข็มพิทยาคม | กลาง | 3 | 42 | 45 | 3 | 5 | 8 |
| 11. สังคมวิทยา | กลาง | 3 | 43 | 46 | 3 | 5 | 8 |
| 12. โพธิ์ตากพิทยาคม | กลาง | 2 | 34 | 36 | 3 | 5 | 8 |
| 13. กุดบงพิทยาคาร | กลาง | 3 | 49 | 52 | 3 | 5 | 8 |
| 14. ปากสวายพิทยาคม | กลาง | 3 | 36 | 39 | 3 | 5 | 8 |
| 15. ประชาบดีพิทยาคม | กลาง | 2 | 33 | 35 | 3 | 5 | 8 |
| 16. วังหลวงพิทยาสรรพ์ | กลาง | 3 | 48 | 51 | 3 | 5 | 8 |
| 17. บุ่งคล้านคร | กลาง | 3 | 43 | 46 | 3 | 5 | 8 |
| 18. บึงโขงหลงพิทยาคม | กลาง | 3 | 56 | 59 | 3 | 5 | 8 |
| 19. หนองคายวิทยาคาร | กลาง | 4 | 59 | 63 | 3 | 5 | 8 |
| 20. ศรีชมภูวิทยา | กลาง | 2 | 32 | 34 | 3 | 5 | 8 |
| 21. นาสวรรค์พิทยาคม | กลาง | 2 | 30 | 32 | 3 | 5 | 8 |
| 22. เหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก | กลาง | 2 | 28 | 30 | 3 | 5 | 8 |
| 23. นำสวายวิทยา | กลาง | 2 | 36 | 38 | 3 | 5 | 8 |
| 24. โคกคอนพิทยาคม | เล็ก | 2 | 27 | 29 | 1 | 3 | 4 |

ตาราง 3 (ต่อ)

| โรงเรียน | ขนาดโรงเรียน | ประชากร | | | ตัวอย่าง | | |
|--------------------------|--------------|------------------------|----------------|----------|------------------------|----------------|----------|
| | | ผู้บริหารโรงเรียน (คน) | ครูผู้สอน (คน) | รวม (คน) | ผู้บริหารโรงเรียน (คน) | ครูผู้สอน (คน) | รวม (คน) |
| 25. นาหนังพัฒนศึกษา | เล็ก | 2 | 24 | 26 | 1 | 3 | 4 |
| 26. พระบาทนาสิงห์พิทยา | เล็ก | 1 | 18 | 19 | 1 | 3 | 4 |
| 27. หนองยองพิทยาคมฯ | เล็ก | 2 | 24 | 26 | 1 | 3 | 4 |
| 28. เจ็ดสีวิทยาคาร | เล็ก | 2 | 24 | 26 | 1 | 3 | 4 |
| 29. พานพร้าว | เล็ก | 2 | 28 | 30 | 1 | 3 | 4 |
| 30. เต็มวิทยาคาร | เล็ก | 1 | 21 | 22 | 1 | 3 | 4 |
| 31. วังม่วงพิทยาคม | เล็ก | 2 | 25 | 27 | 1 | 3 | 4 |
| 32. หินโงมพิทยาคม | เล็ก | 1 | 19 | 20 | 1 | 3 | 4 |
| 33. กนวนวันวิทยา | เล็ก | 1 | 11 | 12 | 1 | 3 | 4 |
| 34. นาดีวิทยาคม | เล็ก | 2 | 22 | 24 | 1 | 3 | 4 |
| 35. ท่าบ่อพิทยาคม | เล็ก | 1 | 16 | 17 | 1 | 3 | 4 |
| 36. ฟ่างพิทยาคม | เล็ก | 1 | 18 | 19 | 1 | 3 | 4 |
| 37. พระพุทธบาทวิทยาคม | เล็ก | 1 | 19 | 20 | 1 | 3 | 4 |
| 38. ร่มธรรมานุสรณ์ | เล็ก | 2 | 17 | 19 | 1 | 3 | 4 |
| 39. ถ่อนวิทยา | เล็ก | 1 | 17 | 18 | 1 | 3 | 4 |
| 40. วรลาโกานุสรณ์ | เล็ก | 1 | 14 | 15 | 1 | 3 | 4 |
| 41. เวียงคำวิทยาคาร | เล็ก | 1 | 14 | 15 | 1 | 3 | 4 |
| 42. หนองนางพิทยาคม | เล็ก | 1 | 12 | 13 | 1 | 3 | 4 |
| 43. พระธาตุบังพวนวิทยา | เล็ก | 1 | 20 | 21 | 1 | 3 | 4 |
| 44. ค่ายบกหวานวิทยา | เล็ก | 1 | 12 | 13 | 1 | 3 | 4 |
| 45. หนองหึ่งพิทยา | เล็ก | 2 | 25 | 27 | 1 | 3 | 4 |
| 46. หนองเซ็งวิทยาคม | เล็ก | 2 | 20 | 22 | 1 | 3 | 4 |
| 47. โนนคำพิทยาคม | เล็ก | 2 | 14 | 16 | 1 | 3 | 4 |
| 48. ท่าดอกคำวิทยาคม | เล็ก | 1 | 12 | 13 | 1 | 3 | 4 |
| 49. ประชานิมิตพิทยานุกูล | เล็ก | 2 | 13 | 15 | 1 | 3 | 4 |

ตาราง 3 (ต่อ)

| โรงเรียน | ขนาดโรงเรียน | ประชากร | | | ตัวอย่าง | | |
|-------------------------|--------------|------------------------|----------------|----------|------------------------|----------------|----------|
| | | ผู้บริหารโรงเรียน (คน) | ครูผู้สอน (คน) | รวม (คน) | ผู้บริหารโรงเรียน (คน) | ครูผู้สอน (คน) | รวม (คน) |
| 50. ภูทอกวิทยา | เล็ก | 1 | 15 | 16 | 1 | 3 | 4 |
| 51. โพธิ์ทองวิทยานุสรณ์ | เล็ก | 2 | 20 | 22 | 1 | 3 | 4 |
| 52. หนงหัวช้างวิทยา | เล็ก | 2 | 27 | 28 | 1 | 3 | 4 |
| 53. ศรีสำราญวิทยาคม | เล็ก | 1 | 12 | 13 | 1 | 3 | 4 |
| 54. สมสนุกพิทยาคม | เล็ก | 1 | 12 | 13 | 1 | 3 | 4 |
| 55. โพนทองประชาสรรค์ | เล็ก | 2 | 19 | 21 | 1 | 3 | 4 |
| 56. โสภก่ามวิทยา | เล็ก | 1 | 15 | 16 | 1 | 3 | 4 |
| รวม 56 โรงเรียน | | 128 | 2,237 | 2,365 | 102 | 250 | 352 |

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

1.2 ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ไม่เกิน 5 ปี
 - 3.2 ระหว่าง 5-10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การทำงานเป็นทีม
2. คิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ทักษะคิดวิเคราะห์
4. ความยืดหยุ่น
5. วิสัยทัศน์

โดยเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมากที่สุด มีค่าคะแนน 5 คะแนน

ระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมาก มีค่าคะแนน 4 คะแนน

ระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารปานกลาง มีค่าคะแนน 3 คะแนน

ระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารน้อย มีค่าคะแนน 2 คะแนน

ระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารน้อยที่สุด มีค่าคะแนน 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

- ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษามากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5 คะแนน
- ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 4 คะแนน
- ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3 คะแนน
- ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษาน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2 คะแนน
- ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษาน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอน ต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูล

จากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน แล้วกำหนดคำถามเพื่อมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเร็นซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content
Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น
ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ
ประกอบด้วย

4.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล กรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.3 ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนภูทองวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

4.5.4 ดร.เพียงกานต์ พวงพยอม คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ

4.5.5 นางกฤตยา ชมภูเข่า ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงโขงหลง
วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง .60-1.00

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out)
กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 จำนวนทั้งสิ้น 51 ชุด ได้แก่

4.6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ
โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน
รวม 12 คน

4.6.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ
โรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 5 คน
รวม 18 คน

4.6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ
โรงเรียนละ 7 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 6 คน
รวม 21 คน

4.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.23 ขึ้นไป
และนำข้อคำถามที่ได้ หาค่าสัมประสิทธิ์ ตามวิธีการของเพียร์สัน แล้วนำค่าที่คำนวณได้มา
แปลงผลในรูปความสัมพันธ์ โดยมีหลักการ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2549, หน้า 159)

| | | |
|-------------|-----------------|--|
| | ค่าสัมประสิทธิ์ | สหสัมพันธ์ความหมาย |
| | 0.80 ถึง 1.00 | ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง |
| ค่อนข้างสูง | 0.60 ถึง 0.79 | ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับ |
| | 0.40 ถึง 0.59 | ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับ |
| ปานกลาง | 0.20 ถึง 0.39 | ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับ |
| ค่อนข้างต่ำ | 0.00 ถึง 0.19 | ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ |
| | | หรือไม่มีความสัมพันธ์ |

4.7.1 แบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.36–0.69 และมีความเชื่อมั่น (Reliability)
เท่ากับ 0.95

4.7.2 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.39–0.76 และมีความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.94

4.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

4.9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล
จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม ดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 352 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำเอาแบบสอบถามที่คัดเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อที่ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปความคิดเห็นรายด้านและหาค่าความถี่แต่ละด้าน

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” และสมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร/ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร/ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร/ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร/ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร/ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา น้อยที่สุด

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” และสมมติฐานข้อที่ 4 “ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples และสถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณี พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 5 “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 6 “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารของสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการยกระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 21

1. ผู้วิจัยนำผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปเป็นรายด้าน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จะนำองค์ประกอบในด้านนั้นมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนา โดยมีผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
 ปรธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎี
 บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล กรรมการบริหารหลักสูตร
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษานักวิชาการ
 ศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10

1.4 นายสมใจ วิเศษทักษิณ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา เขต 21

1.5 นายวรายุทธ ษาเรืองเดช รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1.6 นายปราโมทย์ คำเพชรดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีวิไล
วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1.7 ดร.ชวณะ ทวีอุทิศ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีชมภูวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1.8 ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนภูทอกวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1.9 นางวรรณรัชต์ แข็งแรง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงโขงหลงวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1.10 ว่าที่ ร.ต.จักรพงษ์ แสนทวีสุข ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าดอกคำ
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

ตอนที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ตอนที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

- a แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
- b แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- c แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์

ในรูปคะแนนดิบ

| | | |
|---------------------|-----|---|
| β | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| S.E. _b | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวแปร พยากรณ์ |
| S.E. _{est} | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ |
| X ₁ | แทน | การทำงานเป็นทีม |
| X ₂ | แทน | คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ |
| X ₃ | แทน | ทักษะคิดวิเคราะห์ |
| X ₄ | แทน | ความยืดหยุ่น |
| X ₅ | แทน | วิสัยทัศน์ |
| X _{total} | แทน | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ |
| Y ₁ | แทน | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน |
| Y ₂ | แทน | ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน |
| Y ₃ | แทน | ความพึงพอใจในงานของบุคลากร |
| Y ₄ | แทน | คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน |
| Y _{total} | แทน | ประสิทธิผลของโรงเรียน |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| t | แทน | การทดสอบค่าที (t-test) |
| F | แทน | การทดสอบค่าเอฟ (F-test) |
| Sig. | แทน | ค่านัยสำคัญของการทดสอบค่า F |
| SS | แทน | ผลรวมของความแปรปรวน (Sum of Squares) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวน (Mean of Squares) |
| df | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| Y' | แทน | คะแนนประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ |
| Z _i | แทน | คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว |

Z'_y แทน คะแนนประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์
ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 352 ฉบับ
ใน 56 โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์
จำนวน 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน
ที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับ
ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหา
ความถี่ จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.2.1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน

2.2.2 ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2.2.3 เปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง
และขนาดของโรงเรียนต่างกัน

2.2.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาด
ของโรงเรียนต่างกัน

2.2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2.2.6 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

| ตัวแปร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| 1.1 ชาย | 156 | 44.3 |
| 1.2 หญิง | 196 | 55.7 |
| รวม | 352 | 100 |
| 2. อายุ | | |
| 2.1 ต่ำกว่า 30 ปี | 75 | 21.3 |
| 2.2 31-40 ปี | 122 | 34.7 |
| 2.3 41-50 ปี | 90 | 25.6 |
| 2.4 51-60 ปี | 65 | 18.5 |
| รวม | 352 | 100 |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ตัวแปร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------------|------------|--------|
| 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด | | |
| 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี | 3 | 0.9 |
| 3.2 ปริญญาตรี | 192 | 54.5 |
| 3.3 ปริญญาโท | 147 | 41.8 |
| 3.4 ปริญญาเอก | 10 | 2.8 |
| รวม | 352 | 100 |
| 4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง | | |
| 4.1 ผู้บริหาร | 102 | 29.0 |
| 4.2 ครูผู้สอน | 250 | 71.0 |
| รวม | 352 | 100 |
| 5. ประสบการณ์ในตำแหน่ง | | |
| 5.1 ไม่เกิน 5 ปี | 90 | 25.6 |
| 5.2 ระหว่าง 6-10 ปี | 118 | 33.5 |
| 5.3 มากกว่า 10 ปี | 144 | 40.9 |
| รวม | 352 | 100 |
| 6. ขนาดของโรงเรียน | | |
| 6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก | 132 | 37.5 |
| 6.2 โรงเรียนขนาดกลาง | 112 | 31.8 |
| 6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/พิเศษ | 108 | 30.7 |
| รวม | 352 | 100 |

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 352 คน ประกอบด้วย
 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29 และครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน
 250 คน คิดเป็นร้อยละ 71

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6–10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่ากลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดใหญ่/พิเศษ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ปรากฏดัง 5–10

ตาราง 5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน (n=352)

| องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.35 | 0.54 | มาก |
| 2. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 4.30 | 0.55 | มาก |
| 3. ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ | 4.36 | 0.50 | มาก |
| 4. ด้านความยืดหยุ่น | 4.33 | 0.58 | มาก |
| 5. ด้านวิสัยทัศน์ | 4.38 | 0.67 | มาก |
| รวม | 4.34 | 0.49 | มาก |

จากตาราง 5 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.34$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67) รองลงมา ได้แก่ ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.50) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.54) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.58) และด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ (n=352)

| ข้อ | ด้านการทำงานเป็นทีม | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|---|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุในเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน | 4.41 | .62 | มาก |
| 2 | ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา | 4.34 | .67 | มาก |
| 3 | การมอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย | 4.34 | .70 | มาก |
| 4 | การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน | 4.34 | .69 | มาก |

ตาราง 6 (ต่อ)

| ข้อ | ด้านการทำงานเป็นทีม | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|--|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 5 | การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง | 4.30 | .68 | มาก |
| 6 | การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.36 | .66 | มาก |
| 7 | การส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพบปะสังสรรค์กันตามสมควรเพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ | 4.37 | .72 | มาก |
| | รวม | 4.35 | .54 | มาก |

จากตาราง 6 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.35$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควรเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.72) และการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตาราง 7 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนด้านจิตริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ (n=352)

| ข้อ | ด้านจิตริเริ่มสร้างสรรค์ | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|---|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ | 4.26 | .68 | มาก |
| 2 | ทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมมาภิบาล | 4.33 | .71 | มาก |
| 3 | ความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว | 4.36 | .66 | มาก |
| 4 | การกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ | 4.28 | .70 | มาก |
| 5 | ความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน | 4.31 | .75 | มาก |
| 6 | ความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ | 4.33 | .71 | มาก |
| 7 | การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้าการประดิษฐ์คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ | 4.26 | .69 | มาก |
| 8 | ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่ซับซ้อน | 4.29 | .69 | มาก |
| | รวม | 4.30 | .55 | มาก |

จากตาราง 7 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านจิตริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความคล่องแคล่วในการคิดทำงาน ด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.66) รองลงมา ได้แก่ ทักษะ การตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐาน เหตุและผลภายใต้หลักธรรมมาภิบาล ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) และความสามารถ ในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และ ประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 8 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 21ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านทักษะจิตวิเคราะห์ โดยรวมและรายข้อ (n=352)

| ข้อ | ด้านทักษะจิตวิเคราะห์ | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|---|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | ความสามารถในการทำความเข้าใจและให้เหตุผล ในสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ | 4.39 | .62 | มาก |
| 2 | การส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ทักษะและ หลักวิชาการเพื่อตอบสนองในเรื่องที่จะวิเคราะห์ | 4.38 | .64 | มาก |
| 3 | ความสามารถในการกำหนดขอบเขตของการวิเคราะห์ แจกแจง จำแนกองค์ประกอบให้มีความสมเหตุสมผล | 4.35 | .66 | มาก |
| 4 | ความสามารถในการซักถาม ศึกษา ค้นคว้า พิจารณา ไตร่ตรอง เพื่อนำไปสู่การค้นหาความจริงและ เกิดความชัดเจนในประเด็นที่ต้องการวิเคราะห์ | 4.35 | .65 | มาก |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ข้อ | ด้านทักษะจิตวิเคราะห์ | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|--|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 5 | ความสามารถในการแจกแจงข้อมูลค้นหาเหตุผลเชื่อมโยงสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาความจริง และคำตอบถึงสาเหตุของความเชื่อมโยง | 4.38 | .65 | มาก |
| 6 | ความสามารถในการเชื่อมโยงวิธีการ แนวทางปฏิบัติงานตลอดจนสามารถแก้ไขผลที่ตามมา | 4.30 | .69 | มาก |
| | รวม | 4.36 | .50 | มาก |

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะจิตวิเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการทำความเข้าใจ และให้เหตุผลในสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ทักษะและหลักวิชาการเพื่อตอบสนองในเรื่องที่จะวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.64) และความสามารถในการแจกแจงข้อมูลค้นหาเหตุผลเชื่อมโยงสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาความจริง และคำตอบถึงสาเหตุของความเชื่อมโยง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตาราง 9 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ (n=352)

| ข้อ | ด้านความยืดหยุ่น | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|--|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | ความมั่นใจในตนเองไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็น ต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น | 4.27 | .75 | มาก |
| 2 | การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่เครียดกับงาน | 4.31 | .77 | มาก |
| 3 | การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่ เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและ เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาศึกษาร่วมกัน | 4.36 | .73 | มาก |
| 4 | การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหา วิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน | 4.37 | .69 | มาก |
| 5 | ความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม | 4.37 | .68 | มาก |
| 6 | การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบยุทธวิธี การทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 4.32 | .73 | มาก |
| 7 | การให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและ บุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ | 4.33 | .75 | มาก |
| | รวม | 4.33 | .58 | มาก |

จากตาราง 9 พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.33$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.58)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

จากเดิมโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.68) รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.69) และการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตาราง 10 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ (n=352)

| ข้อ | ด้านวิสัยทัศน์ | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|--|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยายามมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ | 4.39 | .73 | มาก |
| 2 | การวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา | 4.36 | .70 | มาก |
| 3 | กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ | 4.33 | .72 | มาก |
| 4 | การระบุนโยบายที่มีจุดเน้น อัตลักษณ์ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา | 4.37 | .65 | มาก |
| 5 | การวิเคราะห์เชิงนโยบายทั้งในระดับประเทศเขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่นเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ | 4.36 | .67 | มาก |

ตาราง 10 (ต่อ)

| ข้อ | ด้านวิสัยทัศน์ | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|---|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 6 | ความสามารถในการสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ | 4.33 | .68 | มาก |
| 7 | การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น | 4.39 | .67 | มาก |
| 8 | การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา | 4.40 | .71 | มาก |
| | รวม | 4.38 | .68 | มาก |

จากตาราง 10 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.71) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.67) และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความเพียรพยายามมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

3.2.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 11 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
โดยรวมและรายด้าน (n=352)

| ข้อ | ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|--|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | 4.22 | .58 | มาก |
| 2 | ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน | 4.34 | .50 | มาก |
| 3 | ความพึงพอใจในงานของบุคลากร | 4.32 | .57 | มาก |
| 4 | คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | 4.32 | .64 | มาก |
| | รวม | 4.30 | .48 | มาก |

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.57) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ (n=352)

| ข้อ | ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|--|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | นักเรียนในระดับชั้น ม. 3 และ ม. 6 เรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 | 4.33 | .66 | มาก |
| 2 | นักเรียนในระดับชั้น ม. 3 และ ม. 6 มีผลการสอบ O-NET ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ สมศ. | 4.03 | .87 | มาก |
| 3 | นักเรียนในระดับชั้น ม. 3 และ ม. 6 มีผลการเรียนเฉลี่ยผ่านเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน | 4.17 | .73 | มาก |
| 4 | นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน | 4.21 | .71 | มาก |
| 5 | นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้น | 4.22 | .73 | มาก |
| 6 | นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความต้องการความถนัดและความสามารถของตน | 4.36 | .67 | มาก |
| | รวม | 4.22 | .58 | มาก |

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความต้องการความถนัดและความสามารถของตน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.67) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนในระดับชั้น ม. 3 และ ม. 6 เรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.66) และนักเรียนระดับชั้นสูงสุด

สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.73)
ตามลำดับ

ตาราง 13 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ
(n=352)

| ข้อ | ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|---|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | ครูและบุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนเข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในสังคมปัจจุบัน | 4.33 | .64 | มาก |
| 2 | การปรับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ บริบทและความต้องการของท้องถิ่น | 4.32 | .65 | มาก |
| 3 | ครูสามารถนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็น ข้อมูลในการวางแผนหรือจัดโครงการหรือ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน | 4.33 | .62 | มาก |
| 4 | ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับ การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น | 4.38 | .62 | มาก |
| 5 | ครูปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ตาม การเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรเช่นการจัดทำหน่วย การเรียนรู้บูรณาการการสอนที่เน้นทักษะการคิด | 4.34 | .61 | มาก |
| 6 | ความสามารถในการประเมินผลและสรุปผล การดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา อย่างต่อเนื่อง | 4.34 | .62 | มาก |
| | รวม | 4.34 | .50 | มาก |

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.34$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่ ครูปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร เช่น การจัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการการสอนที่เน้นทักษะการคิด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.61) และความสามารถในการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตาราง 14 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ (n=352)

| ข้อ | ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|---|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจกับระบบการได้รับรางวัลเช่นการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนหรือการได้รับค่าชมเชย | 4.20 | .83 | มาก |
| 2 | ครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเช่นครูดีเด่น ครูเกียรติยศครูแกนนำได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน | 4.25 | .75 | มาก |
| 3 | ครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครู | 4.39 | .66 | มาก |
| 4 | ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน | 4.30 | .69 | มาก |
| 5 | ครูและบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ | 4.40 | .65 | มาก |
| 6 | ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน | 4.40 | .66 | มาก |
| | รวม | 4.32 | .57 | มาก |

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูและบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) รองลงมา ได้แก่ ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66) และครูและบุคลากรมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตาราง 15 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ (n=352)

| ข้อ | ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | ค่าสถิติ | | แปลผล |
|-----|--|-----------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | |
| 1 | นักเรียนในโรงเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน | 4.35 | .60 | มาก |
| 2 | นักเรียนในโรงเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับวัย | 4.35 | .65 | มาก |
| 3 | นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียนและกระตือรือร้นต่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง | 4.28 | .70 | มาก |
| 4 | นักเรียนในโรงเรียนมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน | 4.21 | .71 | มาก |
| 5 | นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน | 4.28 | .69 | มาก |
| 6 | นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 | 4.35 | .64 | มาก |
| | รวม | 4.30 | .55 | มาก |

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นักเรียนในโรงเรียนอินดีที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.64) และนักเรียนในโรงเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับวัย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

3.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบ (t-test ชนิด Independent Samples) และใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏดัง 16-20

ตาราง 16 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร | สถานภาพ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
|---|-----------|-----|-----------|------|--------|------|
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีม | ผู้บริหาร | 102 | 4.52 | .44 | 4.29** | .000 |
| | ครูผู้สอน | 250 | 4.28 | .56 | | |
| 2. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | ผู้บริหาร | 102 | 4.46 | .40 | 3.97** | .000 |
| | ครูผู้สอน | 250 | 4.24 | .59 | | |
| 3. ด้านทักษะการวิเคราะห์ | ผู้บริหาร | 102 | 4.47 | .41 | 2.91** | .004 |
| | ครูผู้สอน | 250 | 4.31 | .53 | | |
| 4. ด้านความยืดหยุ่น | ผู้บริหาร | 102 | 4.48 | .44 | 3.56** | .000 |
| | ครูผู้สอน | 250 | 4.27 | .62 | | |
| 5. ด้านวิสัยทัศน์ | ผู้บริหาร | 102 | 4.59 | .82 | 3.22** | .002 |
| | ครูผู้สอน | 250 | 4.30 | .58 | | |
| โดยรวม | ผู้บริหาร | 102 | 4.50 | .40 | 4.33** | .000 |
| | ครูผู้สอน | 250 | 4.28 | .52 | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 17 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

| รายด้าน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---------------------------------|-------------------------|--------|-----|------|--------|------|
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีม | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 5 | 2 | 2.50 | 9.00** | .000 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 96.94 | 349 | .28 | | |
| | รวม | 101.94 | 351 | | | |
| 2. ด้านคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 5.68 | 2 | 2.84 | 9.82** | .000 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 100.97 | 349 | .29 | | |
| | รวม | 106.65 | 351 | | | |
| 3. ด้านทักษะคิด วิเคราะห์ | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 4.81 | 2 | 2.40 | 9.93** | .000 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 84.48 | 349 | .24 | | |
| | รวม | 89.28 | 351 | | | |
| 4. ด้านความยืดหยุ่น | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 3.45 | 2 | 1.72 | 5.22** | .006 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 115.28 | 349 | .33 | | |
| | รวม | 118.73 | 351 | | | |
| 5. ด้านวิสัยทัศน์ | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 3.28 | 2 | 1.64 | 3.65* | .027 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 156.84 | 349 | .45 | | |
| | รวม | 160.12 | 351 | | | |
| โดยรวม | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 4.32 | 2 | 2.16 | 9.23** | .000 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 81.78 | 349 | .23 | | |
| | รวม | 86.103 | 351 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 17 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เนื่องจากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังนี้

ตาราง 18 การเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร | ประสบการณ์ | ประสบการณ์ | | | |
|-------------------------------------|---------------|------------|-----------------|--------------------|------------------|
| | | | ไม่เกิน 5 ปี | ระหว่าง 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีม | | \bar{X} | 4.16 | 4.36 | 4.46 |
| | ไม่เกิน 5 ปี | 4.16 | | -.21* | -.30* |
| | 5-10 ปี | 4.36 | | | -.09 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.46 | | | |
| 2. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | \bar{X} | 4.09 | 4.35 | 4.40 |
| | ไม่เกิน 5 ปี | 4.09 | | -.26* | -.31* |
| | 5-10 ปี | 4.35 | | | -.05 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.40 | | | |
| 3. ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ | | \bar{X} | 4.16 | 4.38 | 4.46 |
| | ไม่เกิน 5 ปี | 4.16 | | -.22* | -.29* |
| | 5-10 ปี | 4.38 | | | -.07 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.46 | | | |
| 4. ด้านความยืดหยุ่น | | \bar{X} | 4.17 | 4.35 | 4.42 |
| | ไม่เกิน 5 ปี | 4.17 | | -.18* | -.25* |
| | 5-10 ปี | 4.35 | | | -.07 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.42 | | | |
| 5. ด้านวิสัยทัศน์ | | \bar{X} | 4.25 | 4.37 | 4.49 |
| | ไม่เกิน 5 ปี | 4.25 | | -.12 | -.24* |
| | 5-10 ปี | 4.37 | | | -.12 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.49 | | | |
| โดยรวม | | \bar{X} | 4.17 | 4.36 | 4.44 |
| | ไม่เกิน 5 ปี | 4.17 | | -.20* | -.28* |
| | 5-10 ปี | 4.36 | | | -.08 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.44 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี กับ มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

| รายด้าน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|------------------------------|-------------------------|--------|-----|------|---------|------|
| 1. ด้านการทำงาน เป็นทีม | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2.61 | 2 | 1.31 | 4.59* | .011 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 99.33 | 349 | .29 | | |
| | รวม | 101.94 | 351 | | | |
| 2. ด้านคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 3.73 | 2 | 1.86 | 6.32** | .002 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 102.93 | 349 | .30 | | |
| | รวม | 106.65 | 351 | | | |
| 3. ด้านทักษะ คิดวิเคราะห์ | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 5.69 | 2 | 2.85 | 11.86** | .000 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 83.59 | 349 | .24 | | |
| | รวม | 89.28 | 351 | | | |
| 4. ด้านความยืดหยุ่น | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2.66 | 2 | 1.33 | 4.00* | .019 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 116.06 | 349 | .33 | | |
| | รวม | 118.73 | 351 | | | |
| 5. ด้านวิสัยทัศน์ | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 1.78 | 2 | .89 | 1.97 | .142 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 158.34 | 349 | .45 | | |
| | รวม | 160.12 | 351 | | | |
| โดยรวม | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 3.09 | 2 | 1.55 | 6.50** | .002 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 83.01 | 349 | .24 | | |
| | รวม | 86.10 | 351 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 19 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความยืดหยุ่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังนี้

ตาราง 20 การเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

| องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร | ขนาดโรงเรียน | ขนาดโรงเรียน | | | |
|---|--------------|--------------|------|-------|------------|
| | | | เล็ก | กลาง | ใหญ่/พิเศษ |
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีม | | \bar{X} | 4.24 | 4.38 | 4.45 |
| | เล็ก | 4.24 | | -.13 | -.21* |
| | กลาง | 4.38 | | | -.07 |
| | ใหญ่/พิเศษ | 4.45 | | | |
| 2. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | \bar{X} | 4.19 | 4.30 | 4.44 |
| | เล็ก | 4.19 | | -.11 | -.25* |
| | กลาง | 4.30 | | | -.14 |
| | ใหญ่/พิเศษ | 4.44 | | | |
| 3. ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ | | \bar{X} | 4.20 | 4.40 | 4.50 |
| | เล็ก | 4.20 | | -.19* | -.30* |
| | กลาง | 4.40 | | | -.11 |
| | ใหญ่/พิเศษ | 4.50 | | | |
| 4. ด้านความยืดหยุ่น | | \bar{X} | 4.23 | 4.36 | 4.43 |
| | เล็ก | 4.23 | | -.13 | -.21* |
| | กลาง | 4.36 | | | -.07 |
| | ใหญ่/พิเศษ | 4.43 | | | |

ตาราง 20 (ต่อ)

| องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร | ขนาดโรงเรียน | ขนาดโรงเรียน | | | |
|---|--------------|--------------|------|------|------------|
| | | | เล็ก | กลาง | ใหญ่/พิเศษ |
| โดยรวม | | \bar{X} | 4.24 | 4.36 | 4.46 |
| | เล็ก | 4.24 | | -.12 | -.23* |
| | กลาง | 4.36 | | | -.10 |
| | ใหญ่/พิเศษ | 4.46 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 20 พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3.2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 “ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบ (t-test ชนิด Independent Samples) และใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ปรากฏดัง 21-25 ตาราง 21 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

| ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา | สถานภาพ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
|---|-----------|-----|-----------|------|-------|------|
| 1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน | ผู้บริหาร | 102 | 4.24 | .51 | .52 | .606 |
| | ครูผู้สอน | 250 | 4.21 | .60 | | |
| 2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน | ผู้บริหาร | 102 | 4.43 | .43 | 2.36* | .019 |
| | ครูผู้สอน | 250 | 4.30 | .52 | | |
| 3. ด้านความพึงพอใจในงานบุคลากร | ผู้บริหาร | 102 | 4.41 | .45 | 2.05* | .041 |
| | ครูผู้สอน | 250 | 4.29 | .61 | | |
| 4. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน | ผู้บริหาร | 102 | 4.37 | .49 | 1.01 | .312 |
| | ครูผู้สอน | 250 | 4.30 | .69 | | |
| โดยรวม | ผู้บริหาร | 102 | 4.36 | .40 | 1.70 | .091 |
| | ครูผู้สอน | 250 | 4.28 | .51 | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความพึงพอใจในงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน

ตาราง 22 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

| รายด้าน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|-------------------------|--------|-----|------|--------|------|
| 1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียน | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2.51 | 2 | 1.26 | 3.82* | .023 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 114.62 | 349 | .33 | | |
| | รวม | 117.13 | 351 | | | |
| 2. ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 1.73 | 2 | .86 | 3.56* | .030 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 84.62 | 349 | .24 | | |
| | รวม | 86.35 | 351 | | | |
| 3. ด้านความพึงพอใจ ในงานบุคลากร | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 3.69 | 2 | 1.85 | 5.90** | .003 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 109.16 | 349 | .31 | | |
| | รวม | 112.85 | 351 | | | |
| 4. ด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 3.42 | 2 | 1.71 | 4.26* | .015 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 140.18 | 349 | .40 | | |
| | รวม | 143.60 | 351 | | | |
| โดยรวม | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2.58 | 2 | 1.29 | 5.66** | .004 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 79.73 | 349 | .23 | | |
| | รวม | 82.31 | 351 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์
การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น
ด้านความพึงพอใจในงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้น
มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนื่องจากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังนี้

ตาราง 23 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

| ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา | ประสบการณ์ | ประสบการณ์ | | | |
|---|---------------|------------|-----------------|--------------------|------------------|
| | | | ไม่เกิน 5 ปี | ระหว่าง 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
| 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | | \bar{X} | 4.11 | 4.33 | 4.20 |
| | ไม่เกิน 5 ปี | 4.11 | | -.22* | -.10 |
| | 5-10 ปี | 4.33 | | | .12 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.20 | | | |
| 2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน | | \bar{X} | 4.22 | 4.40 | 4.37 |
| | ไม่เกิน 5 ปี | 4.22 | | -.17* | -.14* |
| | 5-10 ปี | 4.40 | | | .03 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.37 | | | |
| 3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร | | \bar{X} | 4.15 | 4.38 | 4.38 |
| | ไม่เกิน 5 ปี | 4.15 | | -.24* | -.23* |
| | 5-10 ปี | 4.38 | | | .00 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.38 | | | |
| 4. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | | \bar{X} | 4.18 | 4.44 | 4.32 |
| | ไม่เกิน 5 ปี | 4.18 | | -.26* | -.14 |
| | 5-10 ปี | 4.44 | | | .12 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.32 | | | |
| โดยรวม | | \bar{X} | 4.16 | 4.39 | 4.32 |
| | ไม่เกิน 5 ปี | 4.16 | | -.22* | -.15* |
| | 5-10 ปี | 4.39 | | | .07 |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.32 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 พบว่าโดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี กับมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

| รายด้าน | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|---|-------------------------|--------|-----|------|--------|------|
| 1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียน | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2.51 | 2 | 1.26 | 3.82* | .023 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 114.62 | 349 | .33 | | |
| | รวม | 117.13 | 351 | | | |
| 2. ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 1.73 | 2 | .86 | 3.56* | .030 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 84.62 | 349 | .24 | | |
| | รวม | 86.35 | 351 | | | |
| 3. ด้านความพึงพอใจ ในงานบุคลากร | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 3.69 | 2 | 1.85 | 5.91** | .003 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 109.16 | 349 | .31 | | |
| | รวม | 112.85 | 351 | | | |
| 4. ด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 3.42 | 2 | 1.71 | 4.26* | .015 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 140.18 | 349 | .40 | | |
| | รวม | 143.58 | 351 | | | |
| โดยรวม | ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม | 2.58 | 2 | 1.29 | 5.66** | .004 |
| | ความแตกต่างภายในกลุ่ม | 79.73 | 349 | .23 | | |
| | รวม | 82.31 | 351 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 24 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาด
ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านความพึงพอใจในงานบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนื่องจากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ
ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังนี้

ตาราง 25 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

| ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา | ขนาดโรงเรียน | ขนาดโรงเรียน | | | |
|---|--------------|--------------|------|-------|------------|
| | | | เล็ก | กลาง | ใหญ่/พิเศษ |
| 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | | \bar{X} | 4.08 | 4.17 | 4.44 |
| | เล็ก | 4.08 | | -.09 | -.36* |
| | กลาง | 4.17 | | | -.27* |
| | ใหญ่/พิเศษ | 4.44 | | | |
| 2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน | | \bar{X} | 4.22 | 4.34 | 4.48 |
| | เล็ก | 4.22 | | -.12 | -.26* |
| | กลาง | 4.34 | | | -.14* |
| | ใหญ่/พิเศษ | 4.48 | | | |
| 3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร | | \bar{X} | 4.19 | 4.33 | 4.48 |
| | เล็ก | 4.19 | | -.14 | -.28* |
| | กลาง | 4.33 | | | -.15 |
| | ใหญ่/พิเศษ | 4.48 | | | |
| 4. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | | \bar{X} | 4.17 | 4.32 | 4.51 |
| | เล็ก | 4.17 | | -.15 | -.34* |
| | กลาง | 4.32 | | | -.20* |
| | ใหญ่/พิเศษ | 4.51 | | | |
| โดยรวม | | \bar{X} | 4.17 | 4.29 | 4.48 |
| | เล็ก | 4.17 | | -.12* | -.31* |
| | กลาง | 4.29 | | | -.19* |
| | ใหญ่/พิเศษ | 4.48 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 25 พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
ขนาดกลางและขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21

| ตัวแปร | X ₁ | X ₂ | X ₃ | X ₄ | X ₅ | X _{total} | Y ₁ | Y ₂ | Y ₃ | Y ₄ | Y _{total} |
|--------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|
| X ₁ | | | | | | | | | | | |
| X ₂ | .79** | | | | | | | | | | |
| X ₃ | .71** | .76** | | | | | | | | | |
| X ₄ | .74** | .71** | .68** | | | | | | | | |
| X ₅ | .69** | .63** | .60** | .67** | | | | | | | |
| X _{total} | .90** | .89** | .85** | .88** | .84** | | | | | | |
| Y ₁ | .52** | .53** | .52** | .44** | .37** | .54** | | | | | |
| Y ₂ | .66** | .65** | .66** | .60** | .54** | .71** | .70** | | | | |
| Y ₃ | .68** | .71** | .64** | .62** | .54** | .73** | .63** | .77** | | | |
| Y ₄ | .51** | .52** | .48** | .44** | .36** | .53** | .59** | .53** | .59** | | |
| Y _{total} | .69** | .70** | .67** | .61** | .53** | .73** | .86** | .86** | .87** | .81** | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 26 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_{total}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_{total}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ดิถีริเริ่มสร้างสรรค์ (X₂) กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Y₃) การทำงานเป็นทีม (X₁) กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Y₃) การทำงานเป็นทีม (X₁) กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y₂) และทักษะคิดวิเคราะห์ (X₃) กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71, 0.68, 0.66 และ 0.66 ตามลำดับ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1)

| องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ | ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_1) | |
|---------------------------------------|---|-------------------|
| | Pearson Correlation | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) | .52** | ปานกลาง |
| 2. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) | .53** | ปานกลาง |
| 3. ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ (X_3) | .52** | ปานกลาง |
| 4. ด้านความยืดหยุ่น (X_4) | .44** | ปานกลาง |
| 5. ด้านวิสัยทัศน์ (X_5) | .37** | ค่อนข้างต่ำ |
| รวม (X_x) | .54** | ปานกลาง |

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.54^{**}$) โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.53^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($r = 0.37^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถ
ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_2)

| องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ | ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_2) | |
|---------------------------------------|---|-------------------|
| | Pearson Correlation | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) | .66** | ค่อนข้างสูง |
| 2. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) | .65** | ค่อนข้างสูง |
| 3. ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ (X_3) | .66** | ค่อนข้างสูง |
| 4. ด้านความยืดหยุ่น (X_4) | .60** | ค่อนข้างสูง |
| 5. ด้านวิสัยทัศน์ (X_5) | .54** | ปานกลาง |
| รวม (X_x) | .71** | ค่อนข้างสูง |

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_2) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.71^{**}$) โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.66^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($r = 0.54^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Y_3)

| องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ | ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_3) | |
|---------------------------------------|---|-------------------|
| | Pearson Correlation | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) | .68** | ค่อนข้างสูง |
| 2. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) | .71** | ค่อนข้างสูง |
| 3. ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ (X_3) | .64** | ค่อนข้างสูง |
| 4. ด้านความยืดหยุ่น (X_4) | .62** | ค่อนข้างสูง |
| 5. ด้านวิสัยทัศน์ (X_5) | .54** | ปานกลาง |
| รวม (X_x) | .73** | ค่อนข้างสูง |

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y) ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Y_3) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.73^{**}$) โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.71^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($r = 0.54^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ของนักเรียน (Y_4)

| องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ | ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y_4) | |
|---------------------------------------|---|-------------------|
| | Pearson Correlation | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) | .51** | ปานกลาง |
| 2. ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) | .52** | ปานกลาง |
| 3. ด้านทักษะการวิเคราะห์ (X_3) | .48** | ปานกลาง |
| 4. ด้านความยืดหยุ่น (X_4) | .44** | ปานกลาง |
| 5. ด้านวิสัยทัศน์ (X_5) | .36** | ค่อนข้างต่ำ |
| รวม (X_x) | .53** | ปานกลาง |

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (Y_4) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.53^{**}$) โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.52^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($r = 0.36^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน” ใช้สถิติแบบถดถอยพหุคูณแต่ละขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยด้านองค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

| ตัวแปร พยากรณ์ | R | R ² | Adjusted R ² | b | S.E _b | β | t | Sig. |
|-------------------|-----|----------------|----------------------------|------|------------------|---------|--------|------|
| ค่าคงที่ (a) | - | - | - | 1.04 | .16 | - | 6.70** | .000 |
| X ₁ | .74 | .54 | .54 | .26 | .05 | .29 | 4.84** | .000 |
| X ₂ | .70 | .49 | .49 | .25 | .06 | .28 | 4.33** | .000 |
| X ₃ | .75 | .57 | .57 | .24 | .05 | .25 | 4.55** | .000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 a = 1.04 S.E._{est} = .32

จากตาราง 31 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่นำมาพยากรณ์ จำนวน 5 ด้าน โดยมีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X₁) ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X₂)
และด้านทักษะคิดวิเคราะห์ (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X₁) มีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .29 รองลงมา คือ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์
(X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .28 และด้านทักษะคิดวิเคราะห์
(X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .25 ซึ่งตัวแปรทั้งสามตัวสามารถ
ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 57 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ของการพยากรณ์ $\pm .32$ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.04 + 0.26X_1 + 0.25X_2 + 0.24X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.29Z_1 + 0.28Z_2 + 0.25Z_3$$

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารนี้ จะนำผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มาร่างเป็นคำสัมภาษณ์ แล้วไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร | ประสิทธิผลของโรงเรียน | | สรุป | |
|-------------------------------------|-----------------------|-------------------|----------|-----------------------|
| | มีอำนาจพยากรณ์ | ไม่มีอำนาจพยากรณ์ | ควรพัฒนา | ไม่จำเป็นต้องส่งเสริม |
| 1. การทำงานเป็นทีม | √ | | √ | |
| 2. คิดริเริ่มสร้างสรรค์ | √ | | √ | |
| 3. ทักษะคิดวิเคราะห์ | √ | | √ | |
| 4. ความยืดหยุ่น | | √ | | √ |
| 5. วิสัยทัศน์ | | √ | | √ |

จากตาราง 32 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทักษะคิดวิเคราะห์ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนา

ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 3 องค์ประกอบไปหาแนวทางพัฒนา โดยผู้วิจัยนำไปร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นที่ที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นที่ที่ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...หลายคนคิด หลายคนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ มีความหลากหลายสร้างสรรค์ออกมาค่อนข้างสิ่งที่สร้างสรรค์มาสู่การกำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะทำ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร และศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการบริหารที่มงาน...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

“...ทุกคนต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ สามารถบูรณาการเชื่อมโยงงานทุกอย่างได้ หรือมีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการทำงาน...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการทำงานที่ชัดเจน การเปิดใจ ยอมรับใจกว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มองให้เห็นปัญหา อย่างหนีปัญหา...”

(สมใจ วิเศษทักษิณ, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2563)

“...การกำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจน แบ่งงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดระบบการสื่อสารที่ดี...”

(วรายุทธ ชาเรืองเดช, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2563)

“...การสร้างความเข้าใจให้มีความชัดเจนในการทำงานเป็นที่ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และนำผลมาวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ...”

(ปราโมทย์ คำเพชรดี, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

“...จะต้องมีคุณลักษณะที่ดี และมีความเป็นผู้นำ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความเต็มใจในการทำงาน...”

(ชวนะ ทวีอุทิศ, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2563)

“...การชี้แจง สื่อสารทำความเข้าใจกับทีมงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย รวมถึงการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับทีมงาน และมีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการทำงาน...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์, 14 เมษายน 2563)

“...ผู้นำต้องใช้หลักทศพิศราชธรรมในการบริหารงาน รักในงานที่ทำ เอาใจใส่งานที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนและต้องจัดคนให้เหมาะสมกับงาน...”

(วรรณรัชต์ แข็งแรง, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

“...ควรจะพัฒนาเป็นองค์กรรวม เพื่อให้สอดคล้องกัน...”

(ว่าที่ ร.ต.จักรพงษ์ แสนทวิสุข, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรมีการแจกแจงบทบาทหน้าที่ กำหนดกฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงานและเป้าหมายของงานที่ชัดเจน
- 2) มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน
- 3) ควรมีมาตรการในการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- 4) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครุมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 5) การสร้างทัศนคติเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับทีมงาน และมีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการทำงาน.

2. ด้านคิตรีเริ่มสร้างสรรค์ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านคิตรีเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...คิดใหม่ คิดต่อยอด คิดนอกกรอบ คิดแตกแขนง เพื่อที่จะสร้างงาน เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้หลากหลาย ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ความคล่องตัวในการทำงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะเข้าร่วมในการบริหารจัดการในหมวด/ฝ่ายต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

“...ฐานคิดของคนจะต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความซื่อตรง มีความแข็งแกร่ง มีความไวในการคิด และทุกคนมีอิสระในการนำเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในงานในหน้าที่ โดยอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...ฟังให้มาก อ่านให้เยอะ ทำงานให้หนัก อยู่ใกล้คนเก่ง สามารถติดต่อขอสิ่งที่มีอยู่...”

(สมใจ วิเศษทักษิณ, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2563)

“...สามารถคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม การให้อิสระทางความคิด ไม่ตีกรอบ มีการตั้งปัญหาให้ทุกคนร่วมกันคิด...”

(วรายุทธ ชาเรืองเดช, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมการหาข้อมูลเพิ่มเติมให้บุคลากรโดยการพูดคุย การอ่าน การเปิดรับข้อมูลและเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเสมอ และกระตุ้นมุมมองความคิดอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดจินตนาการ ศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กรที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจที่มีความแปลกใหม่และแตกต่าง...”

(ปราโมทย์ คำเพชรดี, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

“...ความสามารถในการจินตนาการหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมีได้เริ่มต้นจากสุญญากาศ แต่เป็นการสร้างสรรค์ความคิดใหม่จากการผสมผสาน เปลี่ยนแปลงหรือการนำกลับมาใช้...”

(ชวนะ ทวีอุทิศ, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2563)

“...ให้อิสระยืดหยุ่นในการทำงาน พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิดบุคลากรด้วยวิธีที่หลากหลาย ไม่ยึดติดในรูปแบบที่ประสบผลสำเร็จ สร้างบรรยากาศองค์กรให้กล้าคิด กล้าทำอะไรใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากความผิดพลาดหรือการแก้ปัญหา...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์, 14 เมษายน 2563)

“...ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สนับสนุนทัศนคติเชิงบวก มีการตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและระดมความคิดให้มากที่สุด...”

(วรรณรัชต์ แข็งแรง, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

“...การเสริมแรงให้กำลังใจสำหรับการคิดริเริ่มสร้างสรรค์...”

(ว่าที่ ร.ต.จักรพงษ์ แสงทวิสุข, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนี้

1) ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้หลากหลาย ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับกรอบ ให้อิสระทางความคิดและความคล่องตัวในการทำงาน

2) เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กรที่มีคุณภาพ

3) เรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อคิดต่อยอดสิ่งที่เป็นอยู่

4) กระตุ้น เสริมแรง สร้างแรงบันดาลใจ จินตนาการให้เรียนรู้อะไรใหม่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

5) เปิดโอกาสให้ทุกคน และระดมความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3. ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ให้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในแนวทางการดำเนินงาน หรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นเกิดจากปัจจัยใดบ้าง ความร่วมมือในด้านใดบ้าง มีองค์ประกอบใดบ้าง ปัญหาเกิดจากปัจจัยใด คือ การวิเคราะห์ร่วมกัน วิเคราะห์เพื่อจะพิจารณาใคร่ครวญ ไตรตรองย้อนกลับไปดูสิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวเกิดจากอะไร เป็นการวิเคราะห์โดยผู้บริหาร หรือโดยกลุ่มร่วมกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...อบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์แก่ผู้บริหารโรงเรียน และมอบหมายให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้ามาเป็นที่มงานในส่วนต่าง ๆ ของการบริหารจัดการในหน่วยงานต้นสังกัด...”

(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

“...มีความรู้สึก มีทักษะในการอ่าน มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน แล้วสร้างเครื่องมือในการวัด มีเกณฑ์ ต้องทำความเข้าใจ เข้าถึงข้อมูลและพัฒนาถึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์, 13 เมษายน 2563)

“...เป็นคนที่ช่างสังเกต สงสัย มีข้อมูลเยอะ สามารถตีความเชื่อมโยง ข้อมูลได้ และต้องสามารถสรุปเป็นประเด็นได้...”

(สมใจ วิเศษทักษิณ, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2563)

“...เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมองหา ค้นหาว่าอะไรคือ ปัญหา จากนั้นช่วยกันรวบรวมข้อมูลแล้วพิจารณาความน่าเชื่อถือทุกคนจัดข้อมูล เข้าเป็นระบบ ซึ่งเป็นการสร้างความคิดรวบยอด ให้เข้าใจร่วมกันทุกคน...”

(วรายุทธ ชาเรืองเดช, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2563)

“...นำเสนอสถานการณ์เก่า ๆ ที่เคยดำเนินการมาแล้วให้คิดทบทวน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการคิดให้เป็นระบบโดยใช้เหตุผลประกอบ และลงมือ ปฏิบัติ...”

(ปราโมทย์ คำเพชรดี, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

“...ทักษะการคิด ต้องมีความรู้ กระบวนการ และเจตคติที่ในการทำงาน...”

(ชวนะ ทวีอุทิศ, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2563)

“...ฝึกทักษะ 5W 1H ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง การมุ่งเน้นการแข่งขันหรือความร่วมมือมากเกินไป ในองค์กร การได้เรียนรู้ความสำเร็จแล้วนำมาประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์, 14 เมษายน 2563)

“...กำหนดเป้าหมายที่จะใช้วิเคราะห์ กำหนดปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการ หาวิธีการในการจำแนกแยกแยะ แล้วรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคำตอบ...”

(วรรณรัชต์ แข็งแรง, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

“...เสริมสร้างกระบวนการคิดให้ละเอียด มีความสามารถในการแยกแยะ ตรวจสอบวิเคราะห์ความเชื่อมโยง เพื่อหาเป้าหมายที่ต้องการ...”

(ว่าที่ ร.ต.จักรพงษ์ แสนทวีสุข, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ ดังนี้

- 1) ควรส่งเสริมการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์แก่ผู้บริหารโรงเรียน
- 2) พัฒนาทักษะในการอ่าน คิดวิเคราะห์ การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศเพื่อการคิดวิเคราะห์
- 3) การฝึกฝนตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต สงสัย แสวงหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อสามารถตีความเชื่อมโยงข้อมูลได้
- 4) การนำประสบการณ์สถานการณ์เดิม มาคิดทบทวน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเป็นระบบโดยใช้เหตุผลประกอบและลงมือปฏิบัติ
- 5) การฝึกทักษะ 5W1H ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง
- 6) สร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผล
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกั น มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกั น มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,365 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 128 คน และครูผู้สอน 2,237 คน จาก 56 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21, 2562)

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2561 กำหนดตัวอย่างขั้นต่ำ โดยใช้ตารางการประมาณขนาดตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ตัวอย่าง 331 คน แต่ในการวิจัยในครั้งนี้กำหนดตัวอย่าง 352 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแบบไม่เป็นสัดส่วน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยอาศัยแนวคิดตามนักวิชาการการศึกษาที่ได้กล่าวไว้ จึงได้นำมาวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องมี 5 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะคิดวิเคราะห์ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.36 ถึง 0.69 และมีความเชื่อมั่น 0.95

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขอโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ลักษณะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) โดยมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.39 ถึง 0.76 และค่าความเชื่อมั่น 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 352 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาของผู้ที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ในภาพรวม รายด้าน รายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ในภาพรวม รายด้าน รายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
6. วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สรุปผล

ผลการศึกษาขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
 - 1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านทักษะคิดวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความยืดหยุ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน

2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาด ของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน พบว่า

3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สูงกว่าครูผู้สอน

3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น รายคู่ โดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี กับมีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปีมีความคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความยืดหยุ่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าโดยรวม

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันพบว่า

4.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ ด้านความพึงพอใจในงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน

4.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า โดยรวมผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสูงกว่าผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี กับมีประสบการณ์มากกว่า10 ปีมีความคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานบุคลากรมีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าโดยรวมผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร การทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร การทำงานเป็นทีมกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และทักษะคิดวิเคราะห์กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71, 0.68, 0.66 และ 0.66 ตามลำดับ

6. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) และด้านทักษะคิดวิเคราะห์ (X_3) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .29 รองลงมา คือ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .28 และด้านทักษะคิดวิเคราะห์ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .25 ซึ่งตัวแปรทั้งสามตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 57 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .32$ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.04 + 0.26X_1 + 0.25X_2 + 0.24X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.29Z_1 + 0.28Z_2 + 0.25Z_3$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

7.1 ด้านการทำงานเป็นทีม

7.1.1 ผู้บริหารควรมีการแจกแจงบทบาทหน้าที่ กำหนดกฎเกณฑ์
วิธีปฏิบัติงานและเป้าหมายของงานที่ชัดเจน

7.1.2 มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไว้อย่าง
ชัดเจน

7.1.3 ควรมีมาตรการในการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

7.1.4 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

7.1.5 การสร้างทัศนคติเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับทีมงาน และมีการนำ
กระบวนการ PLC มาใช้ในการปฏิบัติงาน

7.2 ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7.2.1 ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้หลากหลาย ทำให้เกิดความยืดหยุ่น
ไม่ยึดติดกับกรอบ ให้อิสระทางความคิดและความคล่องตัวในการทำงาน

7.2.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะ
เข้าร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

7.2.3 เรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อคิดต่อยอดสิ่งที่เป็นอยู่

7.2.4 กระตุ้น เสริมแรง สร้างแรงบันดาลใจ จินตนาการให้เรียนรู้
การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

7.2.5 เปิดโอกาสให้ทุกคน และระดมความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

7.3 ด้านทักษะคิดวิเคราะห์

7.3.1 ควรส่งเสริมการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และทักษะ
ในการคิดวิเคราะห์แก่ผู้บริหารโรงเรียน

7.3.2 พัฒนาทักษะในการอ่าน คิดวิเคราะห์ การเข้าถึงข้อมูล
สารสนเทศเพื่อการคิดวิเคราะห์

7.3.3 การฝึกฝนตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต สงสัย แสวงหาข้อมูล
สารสนเทศเพื่อสามารถตีความเชื่อมโยงข้อมูลได้

7.3.4 การนำประสบการณ์สถานการณ์เดิม มาคิดทบทวน เสริมสร้าง
ความรู้ความเข้าใจเป็นระบบโดยใช้เหตุผลประกอบและลงมือปฏิบัติ

7.3.5 การฝึกทักษะ 5W1H ให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
มีกิจกรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง

7.3.6 สร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 อภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
อยู่ในระดับมาก” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็น
ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม
ด้านความยืดหยุ่น และด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัย
ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา ศิลา (2556, หน้า 102-103) ได้ศึกษา
เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน
(เครือข่ายที่ 19) ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ
ผลการศึกษาของ ดวงแข ข่านอก (2558, หน้า 2120) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ
ผลการศึกษาของ วิภา สุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โปตาพล (2561, หน้า 99-100) ได้ศึกษา
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญญา ศรีภูธร (2562, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ยุคของการแข่งขันการเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่มีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเอง ให้มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถสร้างทีมงานที่ดี มีความยืดหยุ่น และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด การมีวิสัยทัศน์นั้นเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสอดคล้องกัน ด้านอื่น ๆ เรียงลำดับรองลงมา จะแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละพื้นที่ การเป็นผู้นำ สร้างแนวคิด การปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กร ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น และด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถอธิบายเหตุผลประกอบ แต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 29) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2012, p. 29) ในหนังสือ Introduction to Leadership: Concepts and practice ที่กล่าว ไว้ว่า วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับ

การเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพราะจะทำให้ความสามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้องและสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายขององค์การ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ (สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561, หน้า 64) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 86-88) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ความมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงแข ขำนอก (2558, หน้า 2120) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วินา สุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โปตาพล (2561, หน้า 99-100) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องจินตนาการภาพในอนาคตที่เด่นชัด ที่เกิดจากพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อันจะส่งผลให้มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้วางไว้

วิสัยทัศน์ จึงเป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ และสร้างเป็นแรงกระตุ้นให้สามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะสังกัดโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรือองค์กรการบริหารต่าง ๆ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การคิด และวางแผน ด้วยการมีองค์ความรู้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการวิจัยสอดคล้องกัน

1.2 ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ คิริกาญจน์ โกสุมภ์ และดารณี คำวัญญ์ (2551, หน้า 50) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการคิดแยกแยะเรื่องราวใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ว่าสิ่งเหล่านี้มีองค์ประกอบที่ผู้บริหารมีทักษะและพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ กรองทิพย์ นาควิชิต (2552, หน้า 48) กล่าวว่า ความสามารถของผู้นำจะช่วยให้การผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการคิดต่างคิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์ คิดพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา ดังนั้น พฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจสร้างแรงจูงใจสร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 52)

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการสร้างกระบวนการคิด จำแนกแยกแยะข้อมูลขององค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุเรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อค้นหาความจริงความสำคัญแก่นแท้ขององค์ประกอบหรือหลักการของเรื่องนั้น ๆ รวมทั้งหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ว่าเกี่ยวพันกันอย่างไร อาศัยหลักการใดจนได้ความคิดเพื่อนำไปสู่การสรุปการประยุกต์ใช้การทำงานหรือคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง การที่ผู้บริหารจัดกระบวนการทำงานในองค์กร ให้บุคลากรได้เกิดการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ย่อมทำให้บุคลากรคิดแยกแยะ วิเคราะห์งานได้ถูกต้อง และดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ การเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่แล้ว ผู้เรียนที่มาเรียนมุ่งเน้นการสอบเรียนต่อมหาวิทยาลัย เน้นความเป็นวิชาการมากกว่าสายอาชีพ ทำให้ผู้บริหารต้องมีกระบวนการส่งเสริม

การคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ประกอบนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด เช่น โรงเรียนพระราชรั้ว การศึกษาในศตวรรษที่ 21 การแข่งขันโครงการ ฯลฯ ทำให้โรงเรียนต้องพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ที่หลากหลายมากขึ้น ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายข้อ

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่งทำให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนขององค์กรเกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและเสร็จทันกำหนดเวลา ทั้งนี้ ด้วยความร่วมมือกันของบุคลากรที่มีความแตกต่าง ทั้งด้านความรู้ความสามารถประสบการณ์ศักยภาพในตัวบุคคลที่ได้มาทำงานร่วมกันแล้วทำให้เกิดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ งานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานคนเดียว สมาชิกมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้นเสมือนเป็นรางวัลที่ยิ่งใหญ่เกิดความผูกพันความจงรักภักดีต่อทีมงานก่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุดต่องานและองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกศสรินทร์ ตรีเดช (2554, หน้า 26) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่และการศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู 6 ด้าน ดังนี้ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือประสานงาน การจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม และการตัดสินใจร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sternberg R.J. (2006, pp. 22-24) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้น ต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนนั้น ต้องทำงานประสานกับทุกคนทุกฝ่าย ซึ่งมีความหลากหลายทั้งความรู้ความสามารถ ความคิด ทักษะคติ การที่ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการในการสร้างการตระหนักรู้แก่ครูบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ว่างานทุกอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้ ต้องมีการระดมกำลังคนความรู้ ความสามารถ จากผู้ปฏิบัติงานทุกคน จึงจะสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์ขององค์กรได้ การทำงานเป็นทีม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจิตวิเคราะห์ อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายข้อ

1.4 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lussier (2001, pp. 17–20) กล่าวว่า การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (2010, p. 17) กล่าวว่าผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้และการมีความยืดหยุ่น (flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พันธ์ ถิ่นวัน (2556, หน้า 295) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่เกี่ยวข้องกับ ความยืดหยุ่น ได้แก่ วางแผนปฏิบัติแนวใหม่ ใช้เทคนิคพิเศษสอนงานอย่างหลากหลาย มอบหมายและติดตามงานอย่างมีชั้นเชิง ใช้ยุทธวิธีการสื่อสารอย่างมีความหมาย และ การใช้เทคนิควิธีหลากหลายในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภรณ์ทิพย์ บัณเฑาะ (2559, หน้า 86–88) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงาน การปรับตัวกับผู้ร่วมงานมีศักยภาพสูง ในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงแข ข่านอก (2558, หน้า 2120) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วิสัยทัศน์รองลงมา ได้แก่ ความยืดหยุ่นและจินตนาการ ตามลำดับ

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งต้องใช้บุคลากรที่มีความแตกต่างทั้งความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัด ต้องสื่อสารกับนักเรียนผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งมีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการ ผู้บริหารจึงต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์บุคคล วิธีการ และกระบวนการทำงานที่มีความแตกต่างและหลากหลาย ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ใช้ความเข้มแข็งเด็ดขาดและยืดหยุ่น ประนีประนอม หลอมรวมแต่ละบุคคลแต่ละงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ “มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย หลากหลายในการปฏิบัติ” และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้น ความคาดหวังของทุกภาคส่วน มีบุคคล หน่วยงานต่างมีหลายประการ การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จต้องอาศัย การมีส่วนร่วม ผู้บริหารจึงต้องมีความยืดหยุ่นเป็นนักประสานงานที่ดี ดังนั้น จึงทำให้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายข้อ และผลการวิจัยสอดคล้องกัน

1.5 ด้านจิตริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 60) กล่าวว่า พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่ กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ๆ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับ แนวคิดของ สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 67) กล่าวว่า การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการ ปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วินา สุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โปตาพล (2561, หน้า 99-100) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sternberg R.J. (2006, pp. 22-24) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษา แห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ความคิดของคนและของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Charalampous Mainemelis (2015, Abstract) ได้ศึกษากรอบความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่หลากหลาย โดยสถาบัน ALBA Graduate Business School, The American College of Greece เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎีของความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำ ความแตกต่างของคำว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการจัดการความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาวิเคราะห์แยกแยะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

- 1) อำนวยความสะดวกผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์
- 2) การสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และ
- 3) สนับสนุนการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้น จะมีพฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถในการคิด การทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม สามารถสร้างสรรค์นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ต้องจัดกระบวนการอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากร ได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายข้อ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน

ระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2005, p. 15) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ 3 มิติ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร การจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม และสอดคล้องกับแนวคิดของ พัฒนะ สีหามัน (2553, หน้า 38) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนความพึงพอใจของครูที่มีต่องานสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุขาดา ปินยามัน (2558, หน้า 80) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นนทกร อรุณโน (2559, หน้า 63-65) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน นั้นทำให้เกิดการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการในโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรทุกระดับของโรงเรียนประสิทธิผลของโรงเรียน จึงเป็นความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนใน

การทำงานร่วมกันจนสามารถประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทัศนคติไปในทางบวก และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลวิจัยจึงสอดคล้องกัน ประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยจะแตกต่างกัน แต่ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมจะสูงที่สุด เนื่องจากบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษานั้น จะเป็นโรงเรียนประจำจังหวัด อำเภอ และตำบล ทำหน้าที่ตอบสนองการศึกษาสายสามัญ เพื่อการศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ ผู้บริหารจึงต้องจัดสิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความหลากหลายทางวิชาการมากขึ้น แต่จะให้สำคัญมุ่งเน้นไปเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ การแก้ปัญหาของโรงเรียน หรือความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ขึ้นอยู่กับบริบทและสภาพของโรงเรียน ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายข้อ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ สามารถอธิบายเหตุผลประกอบ แต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาสมพร สุริโย (2553, หน้า 40) กล่าวว่าศักยภาพในการดำเนินงานของผู้บริหารและครูร่วมกันในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทั้งนี้ เพื่อให้โรงเรียนอยู่รอดโดยพัฒนาโรงเรียนให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549, หน้า 52) กล่าวว่าองค์การทางการศึกษาย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมการกำหนดนโยบายต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จึงทำให้ล้าสมัย โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์

การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่นเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และบรรยากาศในการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นนทกร อรุณโณ (2559, หน้า 63–65) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษาโดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับ มาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชน มีท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา สถานศึกษามีการนำผลการประเมินในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการพัฒนา สถานศึกษา สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการ ของท้องถิ่น ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนา สถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานทั้ง ด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัย รวมทั้งการบริหาร จัดการให้ครูพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง สร้างความกระตือรือร้น ของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารจะมีอิทธิพล อย่างสูง และสามารถสั่งการทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพได้ และโรงเรียนมัศึกษานั้น ส่วนมากจะมีครูตามกลุ่มสาระมีหัวหน้างานเป็นผู้ทำหน้าที่ กำกับ นิเทศ ติดตามงานช่วยผู้บริหารโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวสนองต่อนโยบายต่าง ๆ จนเกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาได้ ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายชื่อ

2.2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉวีรุช นรินทร์ (2557, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญ

ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ องค์การใดก็ตามหากผู้ได้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เขาทำงานด้วยความขยัน ช้นแข็ง เอาใจใส่ในงาน ทำงานอย่างมีความสุขและการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าองค์การใดก็ตามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีการขาดงานบ่อย ๆ และการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ และสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ เข้าใจอันดีต่อกัน สร้างสรรค์ ซื่อสัตย์จงรักภักดี รวมพลัง ชักذبปัญหาในองค์การ ร่วมกันช่วยเหลือ เกื้อหนุนผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้เพิ่มความสนใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเพิ่มผลงานในการผลิตสูงยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Decadra Albert Green (2005, pp. 3-4) ได้ศึกษาการรับรู้ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียน ที่มีประสิทธิผลตามธรรมนุญ โรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า คุณลักษณะของธรรมนุญ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเห็นร่วมกัน ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเรียบง่าย การจัดบรรยากาศเชิงบวก การกำหนดความคาดหวังที่สูง และการตรวจสอบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนนั้น เป็นบุคคลที่บริหารจัดการ ออกแบบระบบการทำงานที่ทำให้ความรู้สึกของครูและบุคลากรอยากทำงาน เกิดความรู้สึกร่วมของบุคคลมีต่อการทำงานทางบวก ทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อความรับผิดชอบ ความมั่นคง และผู้บริหารมีการวางระบบความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงค่าจ้าง/ค่าตอบแทน/รางวัล สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งตามระเบียบ กฎหมายและแนวปฏิบัติ มีการนิเทศและปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการศึกษาอบรมศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ผู้บริหารและครูมีทักษะในการทำงานมากขึ้น มีการประสานงานงานกับผู้ปกครองตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม ทุกฝ่ายให้ความช่วยเหลือต่อการบริหารจัดการศึกษา ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นไป ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายข้อ

2.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นนทกร อรุณโน (2559, หน้า 63-65) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นักเรียนมีเหตุผลและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น นักเรียนเห็นประโยชน์จากการอ่าน และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูและบุคคลทั่วไป จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารโรงเรียนนั้น ผู้เรียนถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียน การพิจารณาถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น นอกจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นผลผลิตเชิงปริมาณที่สำคัญจำเป็นจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับผลผลิตเชิงคุณภาพ ซึ่งก็คือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนนั่นเอง ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี และมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมจิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก สอดคล้องกับจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนมีลักษณะดังนี้ มีคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองที่มีความรักชาติศาสน์กษัตริย์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมีคุณลักษณะนิสัยตามพัฒนาการของแต่ละช่วงวัย ได้แก่ เป็นผู้ใฝ่ดี ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียงมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิผลโรงเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายข้อ

2.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชวาล แพร์दनกุล (2552, หน้า 13) สัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ควรจะประกอบด้วย สิ่งสำคัญอย่างน้อย 3 สิ่ง คือ ความรู้ ทักษะและสมรรถภาพของสมอง ด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปาริชาติ สมใจ (2556, หน้า 161-162)

ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการศึกษา พบว่า

การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านอัตราการลาออกจากโรงเรียนกลางคัน มีอิทธิพลมาจากภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำมุ่งให้บริการและผู้นำมุ่งสั่งการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผลสัมฤทธิ์ มีอิทธิพลมาจากภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ด้านผู้นำมุ่งให้บริการและด้านผู้นำมุ่งสั่งการส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษา ของศุภกร อินทร์คล้าย (2556, หน้า 71-72) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงมีชคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการผสมผสาน และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงตามกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นนทกร อรุณโน (2559, หน้า 63-65) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นักเรียนสามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้อง นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นักเรียนสามารถทำตามลำดับขั้นตอนและผลงานมีคุณภาพส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ สูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 130-132) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษา ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษานั้น ความสำเร็จของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งก็คือคุณลักษณะและประสบการณ์ความสำเร็จในด้านความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ซึ่งเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย และวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน

3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิชัย อุสาพรหม (2563, บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน และจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจ ของครู และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ จำแนกตามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในสถานภาพที่แตกต่างกัน ทำให้มุมมองของการ ทำงานแตกต่างกัน หรือการมองภาพอีกฝ่ายไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ผู้บริหารอาจจะมึ่มมอง ว่าตนเองเป็นผู้นำในสถานศึกษาและเป็นบุคคลที่ต้องแสดงบทบาทที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านวิสัยทัศน์ ส่วนครูผู้สอนอาจจะมองภาพของผู้บริหารไม่ชัดเจน จึงทำให้ผู้บริหารมีความเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มากกว่าครูผู้สอน

3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี

และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
 ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงแข ขำนอก (2558, หน้า 2120)
 ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่ง
 ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวนสองด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น
 และด้านการแก้ปัญหาส่วนด้านวิสัยทัศน์และด้านจินตนาการไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ
 การที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่มายาวนานมากกว่า
 กับการเริ่มต้นมีประสบการณ์ ย่อมได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองทำให้มีความรู้
 ประสบการณ์การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงมีมากกว่า ทำให้มีมุมมองที่ลึกและกว้าง
 มากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
 ระหว่าง 5-10 ปี กับมีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี มีความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นช่วงที่ผู้บริหารและครูผู้สอน
 ได้มีโอกาสเรียนรู้มาเบื้องต้นใกล้เคียงกันไม่ห่างกันมาก เช่น ที่มีประสบการณ์มากกว่า
 10 ปี ทำให้มีความรู้ ประสบการณ์และมุมมองที่ใกล้เคียงกัน จึงไม่แตกต่างกัน

3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 เป็นรายคู่ พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาด
 ใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
 ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงแข ขำนอก (2558, หน้า 2120) ได้ศึกษา
 เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่จะแตกต่างกับผลการศึกษาของกาญจนา ดิลา (2556, หน้า 102-103) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจ

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ส่วนมากจะอยู่ในบริบทที่มีความพร้อมด้านปัจจัยในการบริหารและปัจจัยทางการสอนมากกว่า และการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทำได้มากกว่า มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาที่มีศักยภาพสูงมากกว่า ทำให้มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน

4.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิราพร เจริญชัย (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยัง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราวรรณ มั่นจิตร (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ ทีมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการ วิทยาลัย โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งใน จังหวัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะแตกต่างกัน และผู้บริหาร เป็นบุคคลหลักที่ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลกับโรงเรียน ซึ่งมีตัวแปร ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจของบุคลากร และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ล้วนเกี่ยวกับการทำหน้าที่โดยตรงของครูผู้สอน ทำให้ผู้บริหารครูผู้สอนได้มีโอกาสสร้างและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาสูงกว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ ไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี กับมีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม

ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิชัย อูสาพรหม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของ กลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน และจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจของครู และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ จำแนกตามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ถือว่ามีประสบการณ์ที่ปมเพาะความรู้ ทักษะมุมมองต่าง ๆ มาพอสมควรแล้ว ได้มีโอกาสศึกษาความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่า สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 5-10 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาช่วง 5-10 ปี นั้นมีความรอบรู้พื้นฐานพอสมควรแล้ว การที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี เป็นเพียงการเติมเต็มความรู้ในรายละเอียดของการปฏิบัติงานเพิ่มเติมเท่านั้น จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เป็นรายคู่ พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและ
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสูงกว่า

โรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิชัย อุสาพกรม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจของครู และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ จำแนกตามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโดยทั่วไปของโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ของระบบการศึกษาไทยนั้น การจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาจัดสรรตามรายหัวของจำนวนนักเรียน ความเหลื่อมล้ำในทรัพยากรทางการบริหารอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผล ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน ด้านความพึงพอใจของบุคลากร และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ยังมีอยู่ โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษได้รับทรัพยากรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 นั้น จำนวนนักเรียนซึ่งส่งผลต่อขนาดโรงเรียนแตกต่างกันค่อนข้างมาก ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีบริบทในการจัดการศึกษา สภาพการบริหารงานในโรงเรียน มีการบริหารจัดการที่สร้างระบบ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสูง

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิชัย อุสาพรม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กับประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานเป็นทีมสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน โดยวางบทบาทและเป้าหมาย เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ผู้บริหารคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความรู้ ความสามารถในการคิดหลากหลายทิศทาง อันจะนำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่ ก่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมหรือสังคม สามารถบูรณาการ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมแล้วพัฒนาหรือต่อยอดให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น สามารถพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ สามารถคิดพิจารณา จำแนก แยกแยะ ไตร่ตรอง รวมทั้งการหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบ เหล่านั้น แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีข้อมูลหรือสารสนเทศเพียงพอต่อการตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความสามารถยืดหยุ่น คิดและมองปัญหาหรือปรับเปลี่ยนกลยุทธ์วิธีการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง หาทาง ออกของปัญหาที่หลากหลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระรวมทั้ง การมีวิสัยทัศน์ มีพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต ที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล เป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขต ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่สูงขึ้น มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียน เกิดความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ของบุคลากร และนักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

6. ตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการทำงาน เป็นทีม รองลงมาคือ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์ ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้งสามตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 57 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 129) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาค้นพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
 ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ
 Mungkasem (2001, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ
 ที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม
 การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัวและสอดคล้องกับผลการศึกษา
 ของ Qingling Zhang (2018, Abstract) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 โรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในมณฑลกวางสี ประเทศจีน
 เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 โรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ และศึกษาการพัฒนา
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพ
 การเป็นผู้อำนวยความสะดวกอย่างสร้างสรรค์ของครูทุกคน : จุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลง
 ของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน นโยบายทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลในฐานะ
 ผู้ให้โอกาสด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยีถูกมองว่าเป็นภัยคุกคาม
 อย่างหนึ่งด้วย 2) กลยุทธ์หลักสามข้อได้รับการพัฒนา 2.1) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำ
 ด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาทีมของครู เพื่อส่งเสริมความคิด
 สร้างสรรค์ของนักเรียน 2.2) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
 เพื่อส่งเสริมสังคมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งปัจเจกบุคคล
 ของครูและทีมงาน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน และ 2.3) ส่งเสริม
 ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน
 จากผลการวิจัยและความสอดคล้องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก
 ผู้บริหารมีส่วนสำคัญเป็นอย่างสูง ที่จะทำให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ครูได้
 แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการคิดหลากหลายทิศทาง ส่งเสริมกระบวนการคิด
 ที่แปลกใหม่ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อโรงเรียน กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่อง
 กันไป บุรณาการเชื่อมโยงความรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารมีความรู้
 และทักษะในการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากร
 ทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้
 เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ผู้บริหารสามารถพัฒนา ความรู้ความสามารถของครูและ

บุคลากร ในการคิดพิจารณา จำแนก แยกแยะ การหาความสัมพันธ์เชื่อมโยง แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้มีข้อมูลหรือสารสนเทศเพียงพอต่อการตัดสินใจแก้ปัญหา หรือคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน อันเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงเป็นอันดับแรก คือ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านทักษะคิดวิเคราะห์ อันจะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ทิศทางการพัฒนามีความชัดเจน สร้างความมั่นใจในการบรรลุเป้าหมาย เพื่อสร้างภาพการพัฒนาขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (4.30) ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ ในการคิดนอกกรอบกล้าคิดกล้าทำใน สิ่งใหม่ คิดหาวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ผู้บริหารต้องมีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน ใช้คำพูดที่หลากหลายตามความเหมาะสมตามความแตกต่าง ของบุคคลและในสถานการณ์ต่าง ๆ มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วในเวลาคับขัน โดยมีการคิด และตัดสินใจอย่างรอบคอบบนพื้นฐานของเหตุและผลภายใต้หลักธรรมมาภิบาล มีปฏิภาณ ไหวพริบที่ดีสามารถบูรณาการปรับเปลี่ยนการทำงานที่หลากหลายไม่ยึดติดกับความคิดเดิม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อนำ โรงเรียนไปสู่การมีประสิทธิผลของโรงเรียน จึงควรมีการส่งเสริมด้านดังกล่าวให้อยู่ใน ระดับมากถึงมากที่สุด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (4.22) ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเอาใจใส่ ผลสำเร็จที่เกิดจากการใฝ่รู้ใฝ่เรียน การกระตือรือร้นต่อการศึกษา การเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสมรรถภาพทางสมองที่ได้จากการเรียนของนักเรียน จึงควรมีการส่งเสริมด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ดังนั้น ผู้อำนวยการควรที่จะพัฒนาการบริหารในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีจำนวน 3 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันให้กำลังใจ และสร้างขวัญกำลังใจแก่คณะครู รวมถึงเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานแก่คณะครูในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการบริการศึกษาที่ได้ให้องค์ความรู้และข้อค้นพบที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่นเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวมสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนำสู่การมีประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2 ควรพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอื่นในระดับภาคหรือในระดับประเทศเพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับหากพบความแตกต่างจะพิจารณาสาเหตุ

ที่ทำให้เกิดความแตกต่างต่อไปแต่หากเหมือนกันก็จะเป็นเครื่องมือยืนยันข้อค้นพบทำให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีวิจัยแบบกรณีศึกษาโดยนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อการมีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษามาพัฒนา รูปแบบหรือแนวทางสู่การปฏิบัติในโรงเรียนเพื่อสรุปภาพรวมของรูปแบบและความถูกต้องเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบ

2.4 ควรทำการเปรียบเทียบประเด็นเดียวกันระหว่างโรงเรียนรัฐกับเอกชน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ผลที่ได้จะเป็นแนวทางให้หน่วยงานเหล่านั้นพัฒนาตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ: อีรสาส์นพับลิชเชอร์.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- _____. (2553). *การคิดเชิงวิเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 6 ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมีเดีย.
- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. รายงานการศึกษานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราพร เจริญชัย. (2559). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราวรรณ มั่นจิตร์. (2559). *ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชวาล แพร่ตันกุล. (2552). *เทคนิคการวัดผล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: วิฑูรย์การปก.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2558). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันที่ความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ทิฆัมพร ศิริจันทร์พันธ์. (2555). *ประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา
ปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริม
สถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณรงฤทธิ นามเหล่า. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณิรันดร์ นรินทร์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนศรีเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1*. งานนิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงแข ขำนอก. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6*.
ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ
ครั้งที่ 1 “สร้างเสริมสหวิทยาการ ผสมผสานวัฒนธรรมไทย ก้าวอย่างมั่นใจ
เข้าสู่ AC” (หน้า 2114-2125). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธนกร อัฒจักร. (2557). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกัน
คุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป
การศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2554). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป
การศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3
(พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- นนทกร อรุณโณ. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
_____. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์. (2557). การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ: 1991 เทคนิคพรินติ้ง.
- ปราโมทย์ พรหมนิล. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 6. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปารีชาต สมใจ. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปารีชาติ ไนต์สุภา. (2555). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์
ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

“แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 133
ตอนที่ 115 ก. 30 ธันวาคม 2559.

พนัส ถิ่นวัน. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2544). พุทธธรรม (ฉบับเดิม). กรุงเทพฯ: ดวงแก้ว.

พระมหาสมพร สุริโย. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พัฒนะ สีหามู. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิสนุ พงศรี. (2549). วิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เทียมผ้าการพิมพ์.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา. วิทยานิพนธ์
ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภานุวัฒน์ กาตแก้ว. (2559). มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:
มนตรี, มิเกลกาโรซาบาล.

- มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มัลลิกา วิชชุกรอิงครัด. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- “ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580),” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1–74. 13 ตุลาคม 2561.
- เยาวดี วิบูลศรี. (2551). *การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1–90. 6 เมษายน 2560.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งนภา บังคลัน. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิชชัย แสงแมน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วิทยา สอนกุลหลาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วินา สุทธิโพธิ์ และจักรกฤษณ์ โปตาพล. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2*. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 7(2), 99–114.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *โรงเรียน: การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*
(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2563). *หลักสูตรความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม*. เข้าถึงได้จาก <https://www.sasimasuk.com/16697109/5>
(20 เมษายน 2563).
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ และดารณี คำวัจนัง. (2551). *สอนเด็กให้คิดเป็น*. กรุงเทพฯ:
เกรทเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). *ทฤษฎีองค์การฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศุภกร อินทร์ค้ำ. (2556). *ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ:
เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมชาติ กิจยรรยง และจีรชา ใจเปี่ยม. (2552). *เกมกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ: พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*.
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 1–7.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2552). *ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์การ: แนวคิดหลักการทฤษฎีและงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550) *คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- _____. (2562). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีโลก*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การคิดเชิงสร้างสรรค์*. เข้าถึงได้จาก <http://ocsv.go.th> (6 มกราคม 2562).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิทธิชัย อุสาพรม. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุคนธ์ สีนพานนท์ และคณะ. (2555). *พัฒนาทักษะการคิด...ตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินติ้ง.
- สุชาดา ปินยามัน. (2558). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุพิชชา พุกันงาม. (2559). *การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สุภาพ ฤทธิบำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2551). *ทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน (พิมพ์ครั้งที่ 2).
นนทบุรี: ซี.ซี.นอลลิคส์ลิงคส์.*
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). *กลยุทธ์การสอนคิดวิเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.*
- สุวิมล ติรกานันท์. (2551). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ :
แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.*
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อัจฉรา วริฤทธิ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.*

- อุ้นทยา พาพง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุษณีย์ ศรีเจริญ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. เข้าถึงได้จาก <http://wjst.wu.ac.th/index.php/wuresearch> (20 เมษายน 2563).
- Ash, R. L. & Persall, M. (2000). *The Principal as Chief Learning Officer: Developing Teacher Leaders*. Birmingham: Samford University Birmingham.
- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatly together: Creative leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15, 103–121.
- Biech, E. (2008). A Model for Building Teamwork, In Blaine, ed. *The Pfeiffer Book of Successful Tools, Best of the Annuals* (2nd ed.). California: John Wiley & Sons.
- Certo, S.C. & Certo, S. T. (2006). *Modern management* (10th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Claxton, G., & Lucas, B. (2004). *Be creative: Essential steps to revitalize your work and life*. London: BBC Books.
- Danner, S. E. (2008). *Creative leadership in art education: Perspectives of an art Education*. Thesis Master of Arts, Art Education, Fine Arts, Ohio University.
- Decadra Albert Green. (2005). *Teacher, Parent and Students Perception of Effective School Characteristics of Two Texas Urban Exemplary Open Enrollment Charter School*. (A Dissertation of Doctor of Philosophy for the Degree). Texas A&M University.
- De Stefano, M. (2003). *School Effectiveness: The Role of the Principal in a Leading Public Secondary School in Santa Fe Province, Argentina*. Doctoral Dissertation, School Administration, Secondary Education, Columbia University Teachers College. Columbia: Columbia University Teachers College.

- Dessler, G. (1986). *Organization theory integrating structure and behavior* (2th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hall.
- Donaldson, L. (2001). *Cultivating leadership in school*. NY: Teachers college Press.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of leadership*. South-Western: Cengage Learning.
- Gibson, J. L., Ivanc, C., & Dorncly, G. (1979). *Organization: Structure processes behavior* (2nd ed.). Texas: Business Publication.
- Gordon, J. R. (2002). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education* 11, 23(1), 9–11.
- Hoy, Wayne K. & Cecil G. Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill Book Co-Singapore for Manufacture and Export.
- _____. (2005). *Educational Administration Theory Research Practice* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K. & Furguson, Judith. (1985). *Theoretical framework and exploration*. Texas: Business Publication.
- Hudgins, Bryce B. (1977). *Learning and Thinking*. Linois: F.E. Peacock Publishers.
- Kaplan, Leslie S., Owings, William A., & Nunnery, John. (2012). Principal Quality: A Virginia Study Connecting Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards with Student Achievement. *NASSP Bulletin*, 89(643), 28–44.
- Kapur, S. (2007). *How a Visionary Leader is made*. Retrieved from <http://rediff/money/2007/jul/O3leader.htm> (April 20, 2020).
- Lussier, R. N. (2001). *Effective Leadership*. Sydney: Thomson/South-Western College.
- Mainemelis, B. and Kark, R. and Epitropaki, O. (2015). Creative leadership: a multi-context conceptualization. *Academy of management annals*, 9(1), 393–482.
- Mott, Paul E. (1972). *The characteristic of efficient organizations*. New York: Harper & Row.

- Mugkasem, Udom. (2001). *The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers*. A Dissertation Presented to The Graduate School, Technical University of The Philippines.
- Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concepts and practice*. Los Angeles: Sage.
- Peters, Thomas J. & Waterman, Robert H. Jr. (2004). *In Search of Excellence* (2nd ed.). London: Profile Book.
- Puccio, G., Murdock, M., & Wiance, M. (2007). *Creative Leadership: Skills that drive change*. Thousand Oaks: SAGE Pub.
- Qingling Zhang Pruet Siribanpitak and Nuntarat Charoenkul. (2018). Creative leadership for primary school principles to promote teacher's creativity in Guangxi, China. *Kasetsart Journal of Social Science Journal*, Retrieved from <http://www.elsevier.com/locate/kjss>
- Sammonds, P., Hilmann, J., & Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective Schools: A review of school effectiveness research*. London: OFSTED and University of London.
- Sashkin, M. (2003). *Visionary Leadership*. In J Conger, R. (ed). *Kananga and Associates Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*. Sanfrancisco, CA: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. R., Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R.N. (2005). *Organizational behavior* (9th ed.). New York: Wiley.
- Smith, S. C. & Fiele, P. K. (2006). *School leadership: Handbook for excellence in student learning* (4th ed.). Thousand Oaks, CA.: Corwin.
- Sternberg, R: J. (2006). Creative leadership: it's a decision. *Journal of Leadership*, 36(2), 22–24.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63–76.

Sweeney, Paul D. & McFarlin, Dear B. (2002). *Organization Behavior: Solution for Management*. Boston: McGraw Hill.

Ubeben, G. C., & Hughes, L. W., & Norris, C, J. (2011). *The Principal: Creative leadership for excellence in schools* (6th ed.). Boston: Pearson.

Wallach, Michael A. and Kogan Nathan. (2001). *Model of Thinking in Young Children*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Wheelen, Thomas L. and Hunger, J. David. (2002). *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey: Prentice Hall.

Zacko-Smith, J. D. (2010). Creative Leadership: Welcome to the 21st Century More. *Academic Exchange Quarterly*, 14(4), 8–9.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวระบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนภูทองวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
4. ดร.เพียงกานต์ พวงพยอม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ
5. นางกฤตยา ชมภูเข่า ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงโขงหลง
วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร
3. ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษานักวิชาการ
ศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการภาค 10
4. นายสมใจ วิเศษทักษิณ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
5. นายวรายุทธ ชำเรืองเดช ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
6. นายปราโมทย์ คำเพชรดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ศรีวิไลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
7. ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ศรีชมภูวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวบุศรา ปุณริบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปภรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรภัฏญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวบุศรา ปุณริบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๒๑ ๙๕๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๔๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวบุศรา ปุณริบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวบุศรา ปุณริบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๒๑ ๙๕๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ปทุมเทพวิทยาคาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวบุศรา ปุณริบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวบุศรา ปุณริบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๒๑ ๙๕๖๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวบุศรา ปุณริบูรณ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ๒๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวบุศรา ปุณริบูรณ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๒๑ ๙๕๖๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ชุดที่.....

ผู้บริหาร/ครูผู้สอน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือวิจัย เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผลการวิจัย
จะเป็นประโยชน์ในการนำมาเป็นแนวทางการพัฒนา การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตาม
ความเป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบ
แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะ
ภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน
ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถ
ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร คุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ของนักเรียน

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวบุศรา ปุณริบูรณ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความ ตามสภาพความเป็นจริง
ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ

ไม่เกิน 5 ปี

ระหว่าง 5-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

5. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

6. ขนาดของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดใหญ่/พิเศษ

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้โดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5, 4, 3, 2 หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่พิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

| | |
|--|----------------|
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด | มีค่าเท่ากับ 5 |
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก | มีค่าเท่ากับ 4 |
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง | มีค่าเท่ากับ 3 |
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย | มีค่าเท่ากับ 2 |
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด | มีค่าเท่ากับ 1 |

ตัวอย่าง

| ข้อ | รายการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0 | โรงเรียนมีการวางแผนดำเนินงานใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้ถูกต้องตามขั้นตอน | | ✓ | | | |

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการวางแผนดำเนินงานใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้ถูกต้องตามขั้นตอน อยู่ในระดับมาก

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ด้านการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 1. | การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน | | | | | |
| 2. | ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลาย และทันต่อเวลา | | | | | |
| 3. | การมอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย | | | | | |
| 4. | การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5. | การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 6. | การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 7. | การส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| | ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| 8. | ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ | | | | | |
| 9. | ทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมมาภิบาล | | | | | |
| 10. | ความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว | | | | | |
| 11. | การกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 12. | ความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน | | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. | ความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม อย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 14. | การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลอง และกล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ | | | | | |
| 15. | ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็ว และถูกต้อง ในสถานการณ์ที่คับขัน | | | | | |
| 16. | ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการทำความเข้าใจและให้เหตุผลในสิ่งที่ ต้องการวิเคราะห์ | | | | | |
| 17. | การส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ทักษะและหลักวิชาการ เพื่อตอบสนองในเรื่องที่จะวิเคราะห์ | | | | | |
| 18. | ความสามารถในการกำหนดขอบเขตของการวิเคราะห์ แจกแจง จำแนกองค์ประกอบให้มีความสมเหตุสมผล | | | | | |
| 19. | ความสามารถในการซักถาม ศึกษา ค้นคว้า พิจารณาไตร่ตรอง เพื่อนำไปสู่การค้นหาคำความจริงและเกิดความชัดเจนในประเด็น ที่ต้องการวิเคราะห์ | | | | | |
| 20. | ความสามารถในการแจกแจงข้อมูลค้นหาเหตุผลเชื่อมโยง สิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาคำความจริง และคำตอบถึงสาเหตุ ของความเชื่อมโยง | | | | | |
| 21. | ความสามารถในการเชื่อมโยงวิธีการ แนวทางปฏิบัติงาน ตลอดจนจนสามารถแก้ไขผลที่ตามมา | | | | | |
| 22. | ด้านความยืดหยุ่น ความมั่นใจในตนเองไม่ทำตามผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผลแสดงจุดยืน ที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 23. | การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่เครียดกับงาน | | | | | |
| 24. | การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ของบุคลากร และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูล ในการแก้ปัญหา และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ศิษย์าร่วมกัน | | | | | |

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. | การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 26. | ความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม | | | | | |
| 27. | การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบยุทธวิธีการทำงานให้เหมาะสม กับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 28. | การให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครู และบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ | | | | | |
| 29. | ด้านวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจมีความเพียรพยายามมุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 30. | การวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา | | | | | |
| 31. | กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| 32. | การระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น อุตลักษณ์ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียน เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา | | | | | |
| 33. | การวิเคราะห์เชิงนโยบายทั้งในระดับประเทศเขตพื้นที่การศึกษา และท้องถิ่นเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ | | | | | |
| 34. | ความสามารถในการสร้างความตระหนัก และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ | | | | | |
| 35. | การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น | | | | | |
| 36. | การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา | | | | | |

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นต่อระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้โดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5, 4, 3, 2 หรือ 1 ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดโดยที่พิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

| | |
|---|----------------|
| ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด | มีค่าเท่ากับ 5 |
| ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก | มีค่าเท่ากับ 4 |
| ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง | มีค่าเท่ากับ 3 |
| ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย | มีค่าเท่ากับ 2 |
| ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด | มีค่าเท่ากับ 1 |

ตัวอย่าง

| ข้อ | รายการ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0 | โรงเรียนมีการวางแผนดำเนินงานใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้ถูกต้องตามขั้นตอน | | ✓ | | | |

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการวางแผนดำเนินงานใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้ถูกต้องตามขั้นตอน อยู่ในระดับมาก

| ข้อ | ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความสำเร็จการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|---------------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | | | | | |
| 37. | นักเรียนในระดับชั้น ม. 3 และ ม. 6 เรียนจบตามหลักเกณฑ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 | | | | | |
| 38. | นักเรียนในระดับชั้น ม. 3 และ ม. 6 มีผลการสอบ O-NET ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ สมศ. | | | | | |
| 39. | นักเรียนในระดับชั้น ม. 3 และ ม. 6 มีผลการเรียนเฉลี่ยผ่านเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน | | | | | |
| 40. | นักเรียนมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามสถานการณ์ปัจจุบัน | | | | | |
| 41. | นักเรียนระดับชั้นสูงสุด สามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่นได้เพิ่มขึ้น | | | | | |
| 42. | นักเรียนได้ปฏิบัติตาม ความต้องการ ความถนัด และความสามารถของตน | | | | | |
| | ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| 43. | ครูและบุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน | | | | | |
| 44. | การปรับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น | | | | | |
| 45. | ครูสามารถนำผลการทดสอบของนักเรียน มาเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือจัดโครงการหรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | | | | | |
| 46. | ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 47. | ครูปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ ตามการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร เช่น การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ บูรณาการการสอน ที่เน้นทักษะการคิด | | | | | |
| 48. | ความสามารถในการประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | | | | | |

| ข้อ | ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับความสำเร็จการปฏิบัติ | | | | |
|--|---|---------------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 49. | ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจกับระบบการได้รับรางวัล เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนหรือการได้รับค่าชมเชย | | | | | |
| 50. | ครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เช่น ครูดีเด่น ครูเกียรติยศ ครูแกนนำ ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน | | | | | |
| 51. | ครูและบุคลากร มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน วิชาชีพครู | | | | | |
| 52. | ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจ กับระบบการพัฒนา บุคลากรของโรงเรียน | | | | | |
| 53. | ครูและบุคลากรมีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ | | | | | |
| 54. | ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน | | | | | |
| คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | | | | | | |
| 55. | นักเรียนในโรงเรียนยินดีที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน | | | | | |
| 56. | นักเรียนในโรงเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม เหมาะสมกับวัย | | | | | |
| 57. | นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และกระตือรือร้นต่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 58. | นักเรียนในโรงเรียนมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามระเบียบ ของโรงเรียน | | | | | |
| 59. | นักเรียนในโรงเรียนมีเจตคติที่ดี ต่อการจัดการศึกษา ของโรงเรียน | | | | | |
| 60. | นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 | | | | | |

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 33 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรม
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

| ข้อที่ | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|---------------------------------|---------------------------|----|----|----|----|-----|---------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| ด้านการทำงานเป็นทีม | | | | | | | | |
| 1 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | เห็นด้วย |
| 2 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 3 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 4 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 5 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 6 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 7 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | | | | |
| 8 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 9 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 10 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 11 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 12 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 13 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 14 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 15 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ | | | | | | | | |
| 16 | +1 | +1 | -1 | +1 | +1 | 3 | 0.60 | เห็นด้วย |
| 17 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 18 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | เห็นด้วย |
| 19 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 20 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 21 | +1 | +1 | 0 | +1 | +1 | 4 | 0.80 | เห็นด้วย |

ตาราง 33 (ต่อ)

| ข้อที่ | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|-------------------------|---------------------------|----|----|----|----|-----|---------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| ด้านความยืดหยุ่น | | | | | | | | |
| 22 | +1 | +1 | 0 | 0 | +1 | 3 | 0.60 | เห็นด้วย |
| 23 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 24 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 25 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 26 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 27 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 28 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| ด้านวิสัยทัศน์ | | | | | | | | |
| 29 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 30 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 31 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 32 | +1 | +1 | +1 | 0 | +1 | 4 | 0.80 | เห็นด้วย |
| 33 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 34 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 35 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 36 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |

ตาราง 34 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของระดับประสิทธิผลของโรงเรียน
ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

| ข้อที่ | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|---|---------------------------|----|----|----|----|-----|---------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | | | | | | | | |
| 37 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 38 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 39 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 40 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 41 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 42 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน | | | | | | | | |
| 43 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 44 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 45 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 46 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 47 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 48 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| ความพึงพอใจในงานบุคลากร | | | | | | | | |
| 49 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 50 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 51 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 52 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 53 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 54 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |

ตาราง 34 (ต่อ)

| ข้อที่ | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|-----------------------------------|---------------------------|----|----|----|----|-----|---------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน | | | | | | | | |
| 55 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 56 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 57 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 58 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 59 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |
| 60 | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1.00 | เห็นด้วย |

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21

| ด้านที่ | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก |
|--|--------|---------------|
| 1. การทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่น 0.80 | 1 | 0.48 |
| | 2 | 0.53 |
| | 3 | 0.60 |
| | 4 | 0.57 |
| | 5 | 0.64 |
| | 6 | 0.36 |
| | 7 | 0.57 |
| 2. คิริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น 0.83 | 8 | 0.69 |
| | 9 | 0.59 |
| | 10 | 0.52 |
| | 11 | 0.46 |
| | 12 | 0.54 |
| | 13 | 0.53 |
| | 14 | 0.57 |
| | 15 | 0.58 |
| 3. ทักษะคิดวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่น 0.79 | 16 | 0.41 |
| | 17 | 0.65 |
| | 18 | 0.60 |
| | 19 | 0.57 |
| | 20 | 0.54 |
| | 21 | 0.46 |

ตาราง 35 (ต่อ)

| ด้านที่ | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก |
|---|-------------------------------------|---------------|
| 4. ความยืดหยุ่น ค่าความเชื่อมั่น 0.86 | 22 | 0.52 |
| | 23 | 0.63 |
| | 24 | 0.67 |
| | 25 | 0.69 |
| | 26 | 0.62 |
| | 27 | 0.60 |
| | 28 | 0.65 |
| | 5. วิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่น 0.80 | 29 |
| 30 | | 0.43 |
| 31 | | 0.57 |
| 32 | | 0.46 |
| 33 | | 0.36 |
| 34 | | 0.56 |
| 35 | | 0.66 |
| 36 | | 0.68 |
| ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร 0.95 | | |

จากตาราง 35 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.36-0.69 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เท่ากับ 0.95 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่น 0.80
2. คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น 0.83
3. ทักษะคิดวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่น 0.79
4. ความยืดหยุ่น ค่าความเชื่อมั่น 0.86
5. วิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่น 0.80

ตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

| ด้านที่ | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก |
|---|--------|---------------|
| 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.80 | 37 | 0.58 |
| | 38 | 0.65 |
| | 39 | 0.64 |
| | 40 | 0.39 |
| | 41 | 0.67 |
| | 42 | 0.46 |
| 2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ พัฒนาโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.86 | 43 | 0.65 |
| | 44 | 0.71 |
| | 45 | 0.61 |
| | 46 | 0.75 |
| | 47 | 0.54 |
| | 48 | 0.64 |
| 3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ค่าความเชื่อมั่น 0.83 | 49 | 0.62 |
| | 50 | 0.68 |
| | 51 | 0.59 |
| | 52 | 0.57 |
| | 53 | 0.62 |
| | 54 | 0.55 |
| | | |
| | | |

ตาราง 36 (ต่อ)

| ด้านที่ | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก |
|---|--------|---------------|
| 4. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.88 | 55 | 0.76 |
| | 56 | 0.71 |
| | 57 | 0.69 |
| | 58 | 0.64 |
| | 59 | 0.62 |
| | 60 | 0.72 |
| ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา 0.94 | | |

จากตาราง 36 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.39–0.76 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เท่ากับ 0.94 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.80
2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.86
3. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ค่าความเชื่อมั่น 0.83
4. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.88

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร



ภาพประกอบ 5 การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไทร



ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย นายสมใจ วิเศษทักษิณ



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย นายวรายุทธ ชาเรืองเดช



ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|---------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวบุศรา ปุณริบูรณ์ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 1 มีนาคม 2527 |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 248 หมู่ 1 บ้านโพธิ์หมากแข้ง ตำบลโพธิ์หมากแข้ง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ 38220 |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ครู |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนเซกา ตำบลเซกา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2541 | ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโรงเรียนเซกา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ |
| พ.ศ. 2544 | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพังโคนพนิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร |
| พ.ศ. 2546 | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนสหพาณิชย์แผนกพนิชยการ กรุงเทพมหานคร |
| พ.ศ. 2549 | ปริญญาตรี (บธ.บ.) สาขาการบัญชี วิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ กรุงเทพมหานคร |
| พ.ศ. 2558 | ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร |
| พ.ศ. 2563 | ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร |
| ประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2553 | ครูอัตราจ้าง โรงเรียนบึงโขงหลงวิทยาคม จังหวัดบึงกาฬ |
| พ.ศ. 2559 | ครูผู้ช่วย โรงเรียนเซกา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ |
| พ.ศ. 2561 | ครู โรงเรียนเซกา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ |