

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS

UNDER RAYONG PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

กฤษณะ สิมสีดา

Kritsana Simseeda

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: -

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองและ (2) เปรียบเทียบการประเมินตามความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในปีการศึกษา พ.ศ. 2566 ทั้งหมด 5 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 339 คน กลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเทียบของเครจซี่ และ มอร์แกน แล้วนำมาแบ่งแบบชั้นภูมิได้จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ตามการประเมินของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

Abstract

The objectives of this research were; (1) to study the level of creative leadership of school administrators under Rayong Provincial Administrative Organization; and (2) to compare the evaluation of teachers' opinions on creative leadership of school administrators under Rayong Provincial Administrative Organization, classified by education level and work experience.

This research was a survey research. The population used in the research was teachers under Rayong Provincial Administrative Organization in the academic year 2023, a total of five schools, a total of 339 people. The sample consisted of 181 people. The sample size was determined by Krejcie and Morgan's

table and obtained by proportion stratified random sampling technique resulted in 181 people. The instrument used to collect data was a questionnaire with a five-point level rating scale. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, and Standard Deviation, and t-test

The results of the research were found that (1) creative leadership of school administrators under Rayong Provincial Administrative Organization overall and each aspect was at a high level; and (2) the results of comparing the creative leadership of school administrators under Rayong Provincial Administrative Organization according to the evaluation of teachers under Rayong Provincial Administrative Organization, classified by educational level and work experience overall and each aspect were not different.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Rayong Provincial Administrative Organization

บทนำ

การศึกษาคือรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดจนช่วยวางรากฐานของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดอีกทั้งยังเป็นการการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน ในโลกปัจจุบันที่มีกระแสความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบให้วิถีดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญและความจำเป็นมากขึ้นด้วย ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 250 วรรคหนึ่งกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 กำหนดให้ต้องมีการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาคในการจัดบริการสาธารณะ จำนวน 245 ภารกิจ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 6 ภารกิจ ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต (3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและ รักษาความสงบเรียบร้อย (4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว (5) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งนี้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 มาตรา 16 ถึงมาตรา 18 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาล, เมืองพัทยา, องค์การบริหารส่วนตำบล และกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งกฎหมายตามวรรคหนึ่งและกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารส่วนท้องถิ่น ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและปัจจัยสนับสนุนจัดการศึกษาการเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือ

ประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริตและการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึง ความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และมักมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการป้องกันการก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542)

จากที่กล่าวมาข้างต้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงมีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริม ในการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีมาตรฐาน ทั้งนี้้องการบริหารส่วนจังหวัด และสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่างมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการศึกษาในการนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จของการศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นการบูรณาการระหว่างการจัดการศึกษาตลอดชีวิต สังคมแห่งการเรียนรู้ และการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมไทยให้เกิด ความสมดุลระหว่าง ปัญญาธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรม ทั้งอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลกปัจจุบัน ที่กำลังพัฒนาต่อไปอย่างก้าวกระโดด (สนธิ จรอนันต์, 2551)

โรงเรียนจัดได้ว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพที่จะแข่งขันในระดับเวทีโลกได้ ดังนั้นจึงต้องเร่งดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เป็นที่รวมของการมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สันติ บุญภิรมย์, 2553) ผู้บริหารจึงควรเปลี่ยนวิธีทัศน์ทางการศึกษาใหม่ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติก่อให้เกิดรูปธรรมในการศึกษา ก่อให้เกิดผลผลิตขึ้นในวงการศึกษ แล้วให้ผลผลิตนั้นเป็นผลผลิตในทางสร้างสรรค์ เป็นผลผลิตรูปแบบใหม่ ที่เกิดจากความคิด สติปัญญาวิธีการของการศึกษานั้นจำเป็นต้องมีการสร้างคนให้มีลักษณะคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดรับผิดชอบหากหน่วยงานใดมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ก็จะส่งผลให้หน่วยงานนั้นเกิดความเจริญก้าวหน้า และสามารถพัฒนาต่อไปได้เต็มตามศักยภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายไว้ และการบริหารการศึกษาก็ย่อมอยู่ในกฎเกณฑ์ดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้ที่ปรับปรุงรูปแบบของการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้ตามมากเท่าใด แนวโน้มที่องค์กรจะบรรลุประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

อย่างไรก็ตามจากการการวิพากษ์การปฏิรูปการศึกษาไทย การบริหารการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า มีปัญหาหลายด้าน ได้แก่ 1)โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีการพัฒนาครูให้เป็นครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน 2)ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ได้รับการดูแลจากผู้บริหาร 3) นักการเมืองท้องถิ่นมองโรงเรียนในสังกัดเป็นแค่เครื่องมือในการหาเสียงทางการเมือง 4) ความเป็นข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมาตรฐานทางวิชาชีพน้อยกว่าข้าราชการครูในสังกัดอื่น ๆ (สมาคมวิชาการพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย, 2560) สอดคล้องกับ ดวงเนตร สำราญวงศ์ (2557) จากการศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอน สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัญหาและอุปสรรคหลังการถ่ายโอน

ภารกิจจัดการศึกษาให้แก่ อบจ.เกิดจากความไม่พร้อมของ อบจ. ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา

ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกะดับของสังคมเพราะผู้นำเป็น ผู้ริเริ่มการกระทำและการแสดงบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจขององค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) การเป็นผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นั้นจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปแล้วยังจะต้องให้ความสำคัญแก่การมีภาพลักษณ์ที่ดีและในปัจจุบันสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการ นั่นคือ “ผู้นำที่มี ภาวะผู้นำ” (leadership) คือ การเป็นบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะดีทั้งภายนอกและภายใน ได้แก่ การเป็นผู้มีบุคลิภาพที่เหมาะสม มีอุปนิสัยใจคอดี มีความประพฤติหรือพฤติกรรมและการปฏิบัติตนที่ดี แสดงความคิดเห็นเชิงบวก มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เป็นนักคิดและนักวางแผนที่ดีมีความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจได้อย่างฉลาดและยุติธรรม มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการทำงานและเป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิผลระหว่างผู้บริหารระดับสูงและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง (ไพฑูรย์สินลาร์ตน, 2561)

ผู้บริหารจึงนับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องมี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นั่นก็คือ มีความสามารถ ของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วยการคิด หลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา (กรองทิพย์ นาควิเชตร, 2552) เพื่อให้สามารถบริหารงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีพันธกิจในการสร้างและพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรอบรู้ คู่คุณธรรมรวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาให้มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ทั้งรูปแบบของการรับถ่ายโอนตามภารกิจและจัดตั้งขึ้นใหม่

ดังนั้นจากที่มาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะนำไปพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองและ ในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

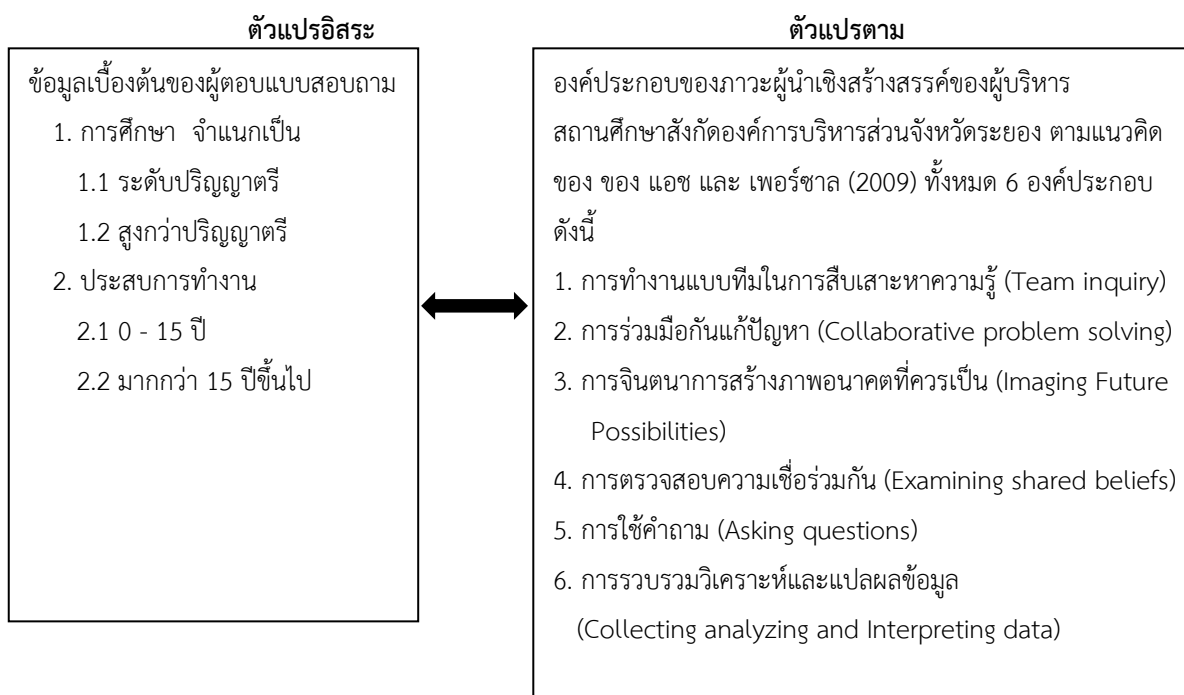
การวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
- 2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการประเมินของครู สังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสิทธิภาพการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยในงานวิจัยนี้จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1) ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในปีการศึกษา พ.ศ. 2566 จำนวน 339 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี บทความ งานวิจัย รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item- objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

2) การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำหนังสือแนะนำตัว จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อยืนยันและขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 181 ฉบับ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับ นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถาม ทั้งหมด เลือกฉบับที่สมบูรณ์มาจัดระบบข้อมูลลงรหัสทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง สองกลุ่มที่มีอิสระต่อกัน โดยใช้ $t - test$ แบบ Independent $t - test$

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=181)

สถานภาพ	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	122	67.40
ปริญญาตรีขึ้นไป	59	32.60
รวม	181	100
2. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 15 ปี	136	75.14
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	45	24.86
รวม	181	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 ในส่วนของประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 15 ปี มากที่สุด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 75.14 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 24.86

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวม

(n = 181)

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry)	4.23	0.40	มาก
2	การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving)	4.27	0.42	มาก
3	การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities)	4.25	0.72	มาก
4	การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs)	4.31	0.59	มาก
5	การใช้คำถาม (Asking questions)	4.21	0.42	มาก
6	การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data)	4.29	0.66	มาก
ภาพรวม		4.26	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) ($\bar{X} = 4.31$ S.D. = 0.59) รองลงมา คือ การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) ($\bar{X} = 4.29$ S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การใช้คำถาม (Asking questions) ($\bar{X} = 4.21$ S.D. = 0.42)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry)

ข้อ	การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	ผู้บริหารสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานและรับฟังคนในทีมเกี่ยวกับปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น	4.19	0.11	มาก
2	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับทีมส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน	4.22	0.24	มาก
3	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการค้นหาข้อมูลต่าง	4.11	0.36	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนการสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง	4.27	0.77	มาก
5	ผู้บริหารกระตุ้นคนในทีมโดยการนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา	4.07	0.26	มาก
6	ผู้บริหารแนะนำและให้ความช่วยเหลือทีมในการค้นหาข้อมูล	4.33	0.66	มาก
7	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนในทีม	4.41	0.39	มาก
รวม		4.23	0.40	มาก

จากตารางที่ 3 พบ ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนในทีม ($\bar{X} = 4.41$ S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ผู้บริหารแนะนำและให้ความช่วยเหลือทีมในการค้นหาข้อมูล ($\bar{X} = 4.33$ S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นคนในทีมโดยการนำ จุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.07$ S.D. = 0.26)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving)

ข้อ	การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	ผู้บริหารร่วมให้ความช่วยเหลือเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้	4.31	0.48	มาก
2	ผู้บริหารมีทักษะในการขวนขวายข้อมูล สาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้	4.15	0.24	มาก
3	ผู้บริหารร่วมทำความเข้าใจในสถานการณ์และปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน	4.19	0.39	มาก
4	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อสรรหาโอกาสใหม่ ๆ และพยายามเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่อาจจำเป็นที่จะนำมาใช้ในอนาคต	4.26	0.76	มาก
5	ผู้บริหารสามารถบอกถึงรูปแบบของการเกิดปัญหา หรือการเชื่อมโยงระหว่าง สถานการณ์กับปัญหาได้	4.24	0.72	มาก
6	ผู้บริหารให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.41	0.22	มาก
7	ผู้บริหารร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.35	0.16	มาก
รวม		4.27	0.42	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$ S.D. = 0.22) รองลงมา คือ ผู้บริหารร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.35$ S.D. = 0.16) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีทักษะในการขวนขวายข้อมูล สาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.15$ S.D. = 0.24)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้าน การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities)

ข้อ	การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	ผู้บริหารมีมุมมองใหม่ ๆ เกี่ยวกับอนาคต	4.23	0.47	มาก
2	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์	4.27	0.35	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.25	0.59	มาก
4	ผู้บริหารมีการใช้กระบวนการรูปแบบใหม่ในการบริหารจัดการองค์กร	4.20	0.14	มาก
5	ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในอนาคต	4.36	0.28	มาก
6	ผู้บริหารไม่จำกัดวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.19	0.32	มาก
7	ผู้บริหารสื่อสารนโยบายในอนาคตกับบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	4.26	0.57	มาก
8	ผู้บริหารไม่ยึดติดในความสำเร็จเดิม ๆ ในอดีต	4.17	0.29	มาก
รวม		4.25	0.72	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในอนาคต ($\bar{X} = 4.36$ S.D. = 0.28) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.27$ S.D. = 0.35) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารไม่ยึดติดในความสำเร็จเดิม ๆ ในอดีต ($\bar{X} = 4.17$ S.D. = 0.29)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้าน การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs)

ข้อ	การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	4.23	0.67	มาก
2	ผู้บริหารให้ความเคารพซึ่งกันและกันกับคนในทีม	4.27	0.70	มาก
3	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร	4.38	0.69	มาก
4	ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น	4.29	0.72	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น	4.43	0.41	มาก
6	ผู้บริหารรับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม	4.25	0.35	มาก
รวม		4.31	0.59	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้าน การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.43$ S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 4.38$ S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกัน และกัน ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.67)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้าน การใช้คำถาม (Asking questions)

ข้อ	การใช้คำถาม (Asking questions)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	ผู้บริหารใช้คำถามที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง	4.18	0.61	มาก
2	ผู้บริหารสามารถใช้คำถามที่ทรงพลังและสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	0.40	มาก
3	ผู้บริหารใช้คำถามที่สามารถดึงความคิดเห็นของคนในองค์กรออกมาได้	4.23	0.19	มาก
4	ผู้บริหารมีการใช้คำถามเชิงบวก	4.12	0.72	มาก
5	ผู้บริหารใช้คำถามเพื่อให้เกิดการอภิปรายอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.26	มาก
6	ผู้บริหารสามารถใช้คำถามได้อย่างเหมาะสม ทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิด	4.36	0.33	มาก
รวม		4.21	0.42	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการใช้คำถาม (Asking questions) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้คำถามได้อย่างเหมาะสม ทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิด ($\bar{X} = 4.36$ S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้คำถามที่สามารถดึงความคิดเห็นของคนในองค์กรออกมาได้ ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.19) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้คำถามที่ทรงพลังและสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.04$ S.D. = 0.40)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้าน การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data)

ข้อ	การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแปลผลและนำมากำหนดนโยบายได้	4.29	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่แปลผลแล้วมาใช้ประโยชน์ได้	4.33	0.69	มาก
4	ผู้บริหารสามารถเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกิจกรรมอื่นที่ดำเนินคล้ายกันในรอบระยะเวลาเดียวกันได้	4.32	0.72	มาก
5	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลจากวิธีการที่หลากหลาย	4.11	0.22	มาก
รวม		4.29	0.66	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้าน การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.38$ S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่แปลผลแล้วมาใช้ประโยชน์ได้ ($\bar{X} = 4.33$ S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลจากวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = 0.22)

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางที่ 10 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการศึกษา						t	P
	ปริญญาตรี			ปริญญาตรีขึ้นไป				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1.การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry)	4.25	0.29	มาก	4.27	0.11	มาก	.768	.000
2.การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving)	4.31	0.31	มาก	4.33	0.17	มาก	.331	.000
3.การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities)	4.27	0.27	มาก	4.29	0.23	มาก	.156	.001
4.การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs)	4.33	0.38	มาก	4.35	0.26	มาก	.998	.001
5.การใช้คำถาม (Asking questions)	4.23	0.26	มาก	4.22	0.33	มาก	.442	.005
6.การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data)	4.29	0.33	มาก	4.28	0.16	มาก	.616	.000
รวม	4.28	0.31	มาก	4.29	0.31	มาก	.766	.003

*P < 0.05

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์ทำงาน						t	P
	น้อยกว่า 15 ปี			15 ปีขึ้นไป				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1.การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry)	4.23	0.29	มาก	4.24	0.16	มาก	.191	.001
2.การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving)	4.25	0.21	มาก	4.28	0.31	มาก	.331	.000
3.การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities)	4.19	0.28	มาก	4.20	0.14	มาก	.997	.000
4.การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs)	4.28	0.25	มาก	4.25	0.26	มาก	.045	.003
5.การใช้คำถาม (Asking questions)	4.16	0.33	มาก	4.19	0.22	มาก	.681	.000
6.การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data)	4.26	0.31	มาก	4.28	0.17	มาก	.008	.000
รวม	4.23	0.28	มาก	4.24	0.21	มาก	.883	.000

*P < 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่จริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากทุก สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 1 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะระดับการศึกษาของครู และประสบการณ์ในการทำงานมีผลทำให้เข้าใจในบริบทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ จันจิรา น้าขาว (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ที่ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ สอดคล้องกับ อิบติซาม เจะหะ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน และ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) จากการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน(Examining shared beliefs) มีคะแนนประเมินเฉลี่ยเป็นอันดับแรก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยองตระหนักและให้ความสำคัญกับการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน(Examining shared beliefs) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ให้ความเคารพซึ่งกันและกันกับคนในทีม มีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม และให้ความสำคัญกับการกำหนดวัฒนธรรมภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่นำพาสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองขับเคลื่อนไปได้อย่างสร้างสรรค์อันเนื่องมาจากความเชื่อร่วมกัน ย่อมส่งผลให้การพัฒนาและการกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้

ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีคะแนนการประเมินเฉลี่ยอยู่ในอันดับที่สอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแปลผลและนำมากำหนดนโยบายได้ นอกจากนี้สามารถนำข้อมูลที่แปลผลแล้วมาใช้ประโยชน์ เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน กิจกรรมอื่นที่ดำเนินคล้ายกันในรอบระยะเวลาเดียวกันได้ และ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลจากวิธีการที่หลากหลาย

ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีลำดับการประเมินอยู่ในลำดับที่สาม การที่ผู้บริหารร่วมให้ความช่วยเหลือเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีม

ตั้งไว้ มีทักษะในการชวนขวยข้อมูล สาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้ ผู้บริหารมีการทำความเข้าใจในสถานการณ์และปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อสรรหาโอกาสใหม่ ๆ และ พยายามเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่อาจจำเป็นที่จะนำมาใช้ในอนาคต ผู้บริหารสามารถบอกถึงรูปแบบของการเกิดปัญหา หรือการเชื่อมโยงระหว่าง สถานการณ์กับปัญหาได้ ผู้บริหารให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารร่วมแก้ไขปัญหากที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

ด้านการจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) อยู่ในระดับมาก และมีคะแนนประเมินเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่สี่ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองให้ความสำคัญกับการสร้างภาพอนาคตที่ควรจะเป็นร่วมกัน โดยผู้บริหารมีมุมมองใหม่ ๆ เกี่ยวกับอนาคตจะทำให้สารดำเนินงานในแนวทางใหม่ๆได้ การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์จะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานได้อย่างมีทิศทาง สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการใช้กระบวนการรูปแบบใหม่ในการบริหารจัดการองค์กร มีการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในอนาคต ผู้บริหารไม่จำกัดวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สื่อสารนโยบายในอนาคตกับบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ ไม่ยึดติดในความสำเร็จเดิม ๆ ในอดีต สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง

ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) อยู่ในระดับมาก และมีคะแนนการประเมินจากข้าราชการครูเป็นอันดับที่สี่ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในการสืบเสาะหาความรู้ โดยผู้บริหารมีการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานและรับฟังคนในทีมเกี่ยวกับปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กับทีมส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน อำนวยความสะดวกในการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ สนับสนุนการสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง กระตุ้นคนในทีมโดยการนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ ปัญหา แนะนำและให้ความช่วยเหลือทีมในการค้นหาข้อมูล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนในทีม จะส่งผลทำให้ทีมสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้และยังทำให้ผู้บริหารยังสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการใช้คำถาม (Asking questions) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการใช้คำถาม (Asking questions) อยู่ในระดับมาก และมีคะแนนการประเมินเฉลี่ยมาเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีทักษะการใช้คำถามอยู่ในระดับมาก มีการใช้คำถามที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง สามารถใช้คำถามที่ทรงพลังและสร้างแรงบันดาลใจ ใช้คำถามที่สามารถดึงความคิดเห็นของคนในองค์กรออกมาได้ มีการใช้คำถามเชิงบวก ใช้คำถามเพื่อให้เกิดการอภิปรายอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสามารถใช้คำถามได้อย่างเหมาะสม ทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิดสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

2) ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานดังนี้

2.1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ตามการประเมินของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

เช่นกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาแม้จะมีความแตกต่าง แต่โดยหน้าที่รับผิดชอบและจากการศึกษาและประสบการณ์อาจทำให้กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีก็สามารถเข้าใจและมีความรู้ในเรื่องของการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้ไม่แตกต่างหรือเท่าเทียมกับผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ วิริลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564) จากผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ตามการประเมินของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การศึกษาและการเรียนรู้ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี สามารถประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองได้ไม่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เทพคำ จิตติ (2564) จากการศึกษา ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและวิจัยครั้งต่อไปซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

(1) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการใช้คำถาม (Asking questions) น้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอว่า ควรมีการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการส่งเสริมทักษะการใช้คำถามให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมไปถึงบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อเพิ่มทักษะและฝึกฝนการใช้คำถามในการปฏิบัติงาน

(2) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) พบว่า ผู้บริหารกระตุ้นคนในทีมโดยการนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่ต่างกันไปเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา น้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอว่า ควรมีการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการส่งเสริมทักษะการสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมไปถึงบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อเพิ่มทักษะในการสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(3) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) พบว่า ผู้บริหารมีทักษะในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้ น้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอว่า ควรมีการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะ วิธีการแก้ไขปัญหาให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมไปถึงบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อเพิ่มทักษะวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

(4) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการเงินด้านการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) พบว่า ผู้บริหารไม่ยึดติดในความสำเร็จเดิม ๆ ในอดีต น้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอว่า ควรมีการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการส่งเสริมทักษะความท้าทายในการขับเคลื่อนองค์กรยุคดิจิทัลให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมไปถึงบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อเพิ่มทักษะการขับเคลื่อนองค์กรยุคดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

(5) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) พบว่า ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน น้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ควรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งกันและกัน เพื่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

(6) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) พบว่า ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลจากวิธีการที่หลากหลาย น้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอว่า ควรมีการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลที่หลากหลายให้กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมไปถึงบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อเพิ่มทักษะการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลในการปฏิบัติงาน

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อเป็นประโยชน์ ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

(1) ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองและผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารของโรงเรียน

(2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

เอกสารอ้างอิง

กรองทิพย์ นาควิเศษ.(2552).ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา.(สมุทรปราการ: สำนักพิมพ์ธีรสารันพับลิชเชอร์).

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์.(2556).ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: **Creative Leadership**. http://www.academia.edu/8634471/Creative_Leadership.

ขวัญพิชชา มีแก้ว.(2562).การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ครรชิต มาลัยวงศ์.(2557, 21 เมษายน). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. http://www.drkanichit.com/general_articles/articles/general_24.html

จันจิรา น้ำขาว.(2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร)

จันทรา อิ่มบุญ.(2559).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

- ชัชวาลิต สรวารี.(2563).ทักษะการแก้ไขปัญหา. <https://www.isotoyou.com/index.php/article/201-problem-solving-skill.html>
- ดวงเนตร สำราญวงศ์.(2557).ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอน สู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *Creative Science*, 6(11), 149–170. https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/snru_journal/article/view/18486.
- เตือนใจ ไพค่านาม.(2553).สภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.(วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- เทพคำ จิตติภูมิ.(2564).การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.(วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา). <http://www.updc.cdm.ac.th/handle/123456789/1795>
- ธาดา ราชกิจ.(2563). กระบวนการสืบเสาะหาความรู้.<https://sites.google.com/site/khunkrunong/n1-1>
- ธีระ รุญเจริญ.(2554).กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2554
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญศรี พรหมมาพันธุ์. (2558). สถิติพารามิเตอร์: การทดสอบค่าเฉลี่ยในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยและสถิติทางการ ศึกษา. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประเวศ วะสี.(2555).ภาวะผู้นำ : ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข,กรุงเทพฯ: ธนวิซการพิมพ์.
- ปรัชญา เวสารัชช.(2554).หลักการจัดการศึกษา.กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.542.(2542, 17 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก หน้า 48-66.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ.(2560).ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม*, 2(1).
- ไพฑูรย์ สินลารัตน.(2561).ความเป็นผู้นำทางการศึกษา.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มลกัญจน์ มาตม้น และ วรชัย วิภูอุปโคตร.(2562).การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษา เอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)*.27(1),81-93.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
- รัตติกรณ์ จงวิศาล.(2556).ภาวะผู้นำ:ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- รุชนิยา ลิปิยะ.(2565,7 มกราคม).การตั้งคำถามที่ดี: ทักษะสำคัญที่ผู้นำมองข้ามไป. <https://blog.happily.ai/th/good-questioning-important-skill-for-good-leaders-th/>
- ลำเทียน เผ่าอาจ.(2559).การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.(วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม.(2564).การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี.13(1),249-261.
- ศศิมา สุขสว่าง.(2563).ทักษะการถามเชิงบวก (Positive Questioning Skill) สำหรับผู้นำ. <https://www.sasimasuk.com/16873158>.
- สนธิ จรอนันต์.(2551). การบริหารการศึกษา.กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบายศึกษา

- สมคิด ทุมวงศ์ และ แพรว สมบัติใหม่.(2558). การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์สำหรับนักวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. **วารสารการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. 3.
- สมชาย รุ่งเรือง.(2560).รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download>.
- สมาคมวิชาการพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย.(2560).
- สังเวียน มาลาทอง.(2556).การศึกษาสภาพการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). RBRU e-Theses. <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-176-file01-2016-02-25-10-37-52.pdf>
- สันติ บุญภิรมย์.(2553).การบริหารงานวิชาการ. บัณฑิต พอยท์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์.(2559).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. **วารสารการบริหารการปกครอง**.5 (2).
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์.(2562).การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3779>
- หทัยกานต์ เลขานุกิจ และคณะ.(2563).การพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารรัชต์ภาคย์**. 14(37),29-44.
- อนุชิต สุขกลี.(2560).การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).<https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=303&group=20>.
- อรุณี ทองนพคุณ.(2558).การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). RBRU e-Theses. <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-166-file01-2016-02-09-09-26-31.pdf>
- อิตติขาม เจะหะ.(2564).ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัราชภัฏยะลา).
- Amtu,O. et al. (2019). Improve Teacher Creativity Through Leadership and Principals Management. **Academy of Educational Leadership Journal; London**.23 (1), 1-17.
- Ash and Persall (2007).**The principal as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership**, (Birmingham: Stanford University Birmingham, 2007), 2-3.
- Bosiok,D.(2 0 1 3) . Leadership styles and creativity. **Online Journal of Applied Knowledge Management**.1(2).
- Harris,A.(2009). “Creative leadership: Deleloping future leaders”.**Management in Education**.23(1),9-11.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G.. **Educational Administration: Theory Research and Practice**. 4thed.New York: Harper Collins, 1991.
- Leavitt et al. (2015). A Mixed Methods Analysis on Creative Leadership and Missouri School Administrators. **Administrators (2015)**. Dissertations. 323. <https://digitalcommons.lindenwood.edu/dissertations/323>

- Likert, Rensis.(1961). **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Likert.(1967).The Human Organization. New York: McGraw-Hill Book Co.,
- Lunenburg, Fred C. and Allan C. Ornstein.(2012). **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6thed. CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Romig, D. (1996). **Breakthrough Teamwork: Out Standing Result Using Structured Teamwork**. Chicago:Irwin
- Saglam,E. and Ucar,R.(2021). The Relationship Between School Administrators' Creative Leadership Qualities and School's Organizational Intelligence Levels. **International Journal of Psychology and Educational Studies**, 9(4), 1133–1147. <https://doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.4.749>
- Uzunlar,N., Aktunç,H.,Tavukcuoğlu,H.,Öznacar,B.(2023).Investigation into Management Styles and Creative Leadership Characteristics of School Administrators.**Journal for Educators,Teachers and Trainers**.14(4),311-318.DOI: 10.47750/jett.2023.14.04.026.
- Yoldas,C. and Yildirim,R.(2023). The Relationship between Intellectual Thinking Tendencies and Creative Leadership of Primary School Administrators. **International Journal of Education & Literacy Studies**.11(3),294-305. <http://dx.doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.11n.3p.294>
- Zohair,H. et al.(2023). The Degree of Practicing Creative Leadership by Academic Leaders at Jordanian Universities and Its Relationship to the Level of Teaching Performance. **Educ. Sci.** 2023, 13(2), 163. <https://doi.org/10.3390/educsci13020163>.