

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
Creative Leadership of School under the Education Department
Bangkok Metropolitan Administration

Yuanhao Zhao¹, พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์²

Yuanhao Zhao¹, Pimparit Tiangpak²

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก ประเทศไทย²

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand¹

Faculty of Liberal Arts, Education Administration, Krirk University, Thailand²

Received: April 5, 2026 Revised: April 10, 2026 Accepted: April 20, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตมีนบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 203 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน แล้วนำไปสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวม มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์,การทำงานเป็นทีม,จินตนาการ

Abstract

This research aimed to 1) study the creative leadership of school administrators in Min Buri District, Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok Metropolitan Administration

Education Department, and 2) compare the creative leadership of school administrators in Min Buri District, Bangkok Metropolitan Administration, Bangkok Metropolitan Administration Education Department, classified by age, educational level, and work experience. The sample consisted of 203 school administrators and teachers, selected using the Krejcie-Morgan table and then randomly sampled using proportional sampling. The research instrument was a checklist questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1) An analysis of the creative leadership style of school administrators showed an overall high level of opinion; 2) A comparative analysis of the creative leadership style of school administrators categorized by age revealed no significant differences; 3) A comparative analysis of the creative leadership style of school administrators categorized by educational level revealed no significant differences; and 4) A comparative analysis of the creative leadership style of school administrators categorized by work experience revealed no significant differences.

Keywords: Creative leadership, teamwork, imagination

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สถานการณ์ทางการศึกษาไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อคุณภาพของสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ภราดร มาชานนท์, 2561) การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการคิดใหม่ ทำใหม่ และสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการบริหาร เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (นัยนา มุสิตัง, 2563) ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (พ.ศ. 2561–2580) ได้กำหนดเป้าหมายให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะในศตวรรษที่ 21 และสามารถแข่งขันได้ในระดับโลก โดยเน้นให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้นำทางการศึกษาที่สามารถคิดเชิงระบบ สร้างนวัตกรรม และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2561)

จินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีอารมณ์ขันเป็นกันเองกับ บุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข สนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศใน

การบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดและมีความรู้ในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ทুমเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม เพื่อหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีความรอบรู้ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่างๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ.(พัชรี อินทาปัจ, 2563)

การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การให้ความสำคัญกับแนวคิดที่แปลกใหม่ไม่อยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยแบบเดิม เน้นเรื่องของการมีอิสระทางความคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากเดิม เปิดรับความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาใน สถานการณ์ที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีตัวบ่งชี้ ที่สำคัญประกอบด้วย 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) การปรับตัวตามสถานการณ์ 3) การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และ 4) การเปิดรับความคิดใหม่ ๆ(ณัฐพงษ์ พองนวล, 2566)

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษาอยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน แรงจูงใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น (วีระเทพ พัดพรม, 2566)

แรงจูงใจ หมายถึง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อ ตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการ ด้านจิตใจในที่นี้หมายถึง ความสำเร็จลักษณะของงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล. วาริ ทิพย์เนตร, (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการเพิ่มพฤติกรรมให้กับบุคลากรให้มีความพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรนั้น ว่า มีความต้องการในด้านใดมากที่สุด และนำความต้องการเหล่านั้น มาเป็นจุดมุ่งหมายของ การปฏิบัติงาน (พัชรพรรณ ทาศรี, 2564)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารการทำงานของกลุ่ม บุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาซึ่งกันให้มาทำงานร่วมกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่มี ความหลากหลายรูปแบบ โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ด้วย การดำเนินงานของกลุ่มที่มีบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันโดยการสนับสนุนช่วยเหลือ กัน ใช้ประสบการณ์และทักษะต่างๆ ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงาน และ ติดต่อสื่อสาร ตัดสินใจในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ความสนุกสนาน และ ความพึงพอใจต่อการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร, 2567)

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตมินบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตมินบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตมินบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเขตมินบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโรงเรียนเขตมินบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาคือความสามารถในการคิดนอกกรอบอย่างหลากหลาย สร้างสรรค์แนวคิดและนวัตกรรมใหม่ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้ครูและบุคลากรคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานบริหาร มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มั่นคง และคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน (วิจิตร จาปวิจิตร และกฤษณก ดวงชาตม, 2565)

การมีจินตนาการ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความคาดหวัง จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์คิดในสิ่งที่คนอื่น ไม่คาดคิด คิดนอกกรอบ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ (พิสิษฐ์ ทวีวัฒน์, 2567)

ด้านความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมถึงความสามารถในคิด แก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย และมีทักษะการสร้างบรรยากาศให้มีความสุขในการทำงาน พร้อมรับฟังทุกความคิดเห็น มีความเป็น

กลางและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับทุกคน มีจิตใจที่พร้อมที่จะ เปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น พร้อมจะเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ยอมรับในความสามารถของ บุคคลอื่นๆ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ที่เป็นปัจจุบัน (ศิริธร คุ่มดีทอง, 2568)

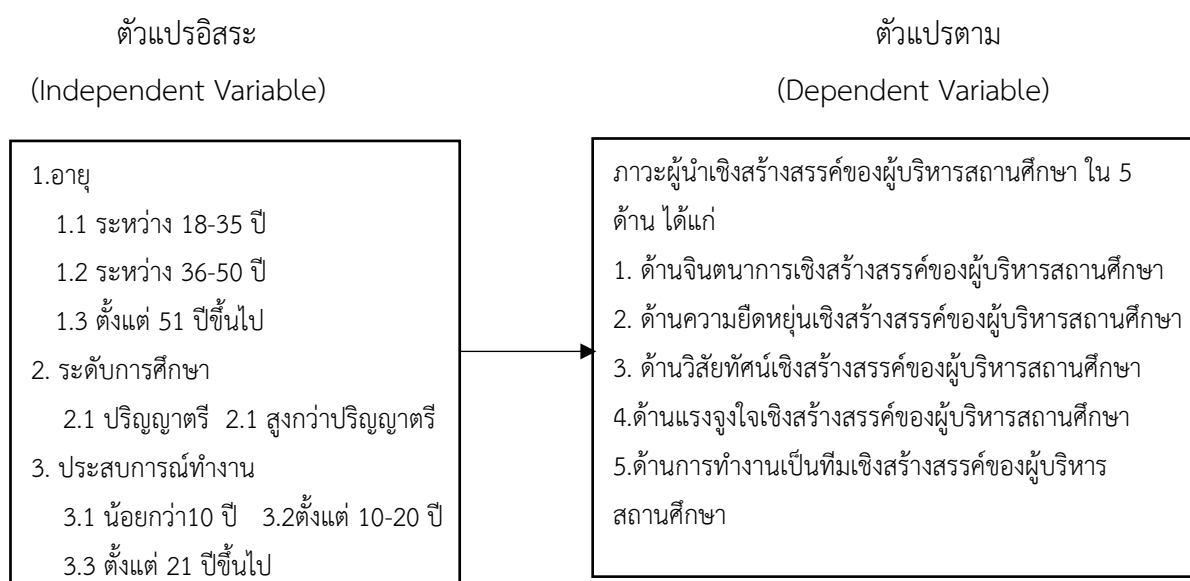
วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล กล่าวที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองเปิดใจกว้าง (บงกช วิจบ, 2560)

แรงจูงใจเป็นความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่เกิดขึ้นตามสิ่งเร้าที่มากระตุ้น โดยการแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาตามต้องการ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้นำทุกระดับควรปฏิบัติ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตามความมุ่งหมายขององค์กร (รัชฎากร อัครจันทร์, 2560)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้กระบวนการบริหาร ด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการทำงาน ของทีม โดยการใช้ตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน (จุฑาธิปต์ ทัพไทย, 2560)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1)ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2)ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3)ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4)ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5)ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 432 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 203 คน จาก 13 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในและอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอนากลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน ซึ่งได้ทั้งหมด 203 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน5ด้าน ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด. 2560)

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples

2.2 สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') เนื่องจากสามารถใช้กับ กลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับที่
1.ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.34	0.47	มาก	2
2.ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.31	0.49	มาก	4
3.ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.30	0.44	มาก	5
4.ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.36	0.45	มาก	1
5.ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.33	0.44	มาก	3
รวม	4.33	0.41	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ดังแสดงในตารางที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	อายุ	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1.ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่าง 18-35 ปี	4.40	0.46	1.521	0.221
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.37	0.45		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.26	0.48		
	รวม	4.34	0.47		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	อายุ	$\bar{X}$	SD	F	p-value
2.ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่าง 18-35 ปี	4.32	0.51	2.154	0.119
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.37	0.50		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.21	0.45		
	รวม	4.31	0.49		
3.ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระหว่าง 18-35 ปี	4.33	0.44	3.19*	0.0438
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.37	0.39		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.19	0.48		
	รวม	4.30	0.44		
4.ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระหว่าง 18-35 ปี	4.41	0.47	0.934	0.395
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.38	0.47		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.30	0.40		
	รวม	4.36	0.45		
5.ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระหว่าง 18-35 ปี	4.38	0.43	1.721	0.181
	ระหว่าง 36-50 ปี	4.36	0.43		
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.25	0.45		
	รวม	4.33	0.44		
รวม	ระหว่าง 18-35 ปี	4.37	0.41	2.153	0.119

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีค่าสถิติ ($F = 2.153, p = 0.119$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ($F = 1.521, 2.154, 0.934, 1.721, p = 0.221, 0.119, 0.395, 0.181$) ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าสถิติ ($F = 3.19, p = 0.0438$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	t	P-value
1. ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.29	0.48	-1.086	0.279
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.37	0.46		
2. ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.31	0.47	0.094	0.925
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.30	0.50		
3. ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.30	0.41	0.072	0.943
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.30	0.45		
4. ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.34	0.46	-0.657**	0.512
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.38	0.44		
5. ด้านการทำงานเป็นทีมเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี	4.33	0.41	0.135	0.893
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.33	0.46		
รวม	ปริญญาตรี	4.31	0.40	-0.326	0.745
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.33	0.41		

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีค่าสถิติ ($t = -0.326, p = 0.745$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ($t = -1.086, 0.094, 0.072, -0.657, 0.135$ $p = 0.279, 0.925, 0.943, 0.512, 0.893$) ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	SD	F	p-value
1.ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี	4.32	0.41	2.265	.106
	11-20 ปี	4.41	0.46		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.25	0.50		
	รวม	4.34	0.47		
2.ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี	4.32	0.51	.830	.438
	11-20 ปี	4.34	0.48		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.24	0.47		
	รวม	4.31	0.49		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	SD	F	p-value
3.ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี	4.27	0.44	.149	.862
	11-20 ปี	4.31	0.45		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.30	0.42		
	รวม	4.30	0.44		
4.ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี	4.39	0.42	1.312	.271
	11-20 ปี	4.40	0.45		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.29	0.47		
	รวม	4.36	0.45		
5.ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี	4.28	0.46	.568	.568
	11-20 ปี	4.36	0.42		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.31	0.45		
	รวม	4.33	0.44		
รวม	น้อยกว่า 10 ปี	4.32	0.41	.890	.412
	11-20 ปี	4.36	0.41		
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	4.28	0.41		
	รวม	4.33	0.41		

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร มีค่าสถิติ ($F = 0.890, p = 0.412$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ($F = 2.265, 0.830, 0.149, 1.312, 0.568$ $p = 0.106, 0.438, 0.862, 0.271, 0.568$) ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรงกรต หายะนา และ วัชรระ จตุพร, (2564) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และ 2)

เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม อายุวุฒิการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นอำเภอ แล้วแบ่งตาม สัดส่วน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากประชากรอีกครั้งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมี ทัศนคติด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2. ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามอายุวุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการ ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ หลากหลายตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มี พฤติกรรมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และมีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร จัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอิตติชาม เจะหะ และนวรรตน์ ไชยมภู, (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 การค้นคว้า อิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.58, S.D.=0.35) 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนาในอนาคต ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในทางที่สร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ผูกพันและมีความร่วมมือกัน.

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีพฤติกรรมกาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และมีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐริย์ พุกพบสุข และจรรณี แก้วเอียน,(2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01.

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีพฤติกรรมกาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และมีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จินตนา แสนภูวา, (2566) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy}=.769$) 6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจินตนาการที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 61.70

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีพฤติกรรมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และมีความสามารถในการพัฒนาสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีความสามารถในการจินตนาการเชิงสร้างสรรค์

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ที่ตายตัวจนเกินไป ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของประเทศไทย

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การส่งเสริมบรรยากาศความสามัคคีเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของความร่วมมือเพื่อความสำเร็จขององค์กร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านจินตนาการเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านความยืดหยุ่นเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5) ด้านการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2562: การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี. ภาครตร มาชานนท์. 2561
- นัยนา มุสิตัง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(6), 311-324.สำนักนายกรัฐมนตรี. 2561
- พัชร อินทาปัจ.(2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพงษ์ ฟองนวล.(2566).การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระเทพ พัดพรหม. (2566) *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วารี ทิพย์เนตร(2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรพรรณ ทาศรี (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข*.มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐพงศ์ ทักษะวรบุตร .2567 *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*
- วิจิตร จาปวิจิตร และกฤษณก ดวงชาตม. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 19(3), 119–127
- พิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- ศิริธร คุ่มดีทอง (2568). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3.มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- บงกช วิจิตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัด ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รัชฎากร อัครจันทร์(2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน(สลากกิน แบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญชม ศรีสะอาด.(2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น