# ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

# CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS PRIMARY EDUCATION SERVICE NAKHON RATCHASEMA PROVINCE AREA 2

ประนอม ฉาลี[1], ชีวิน บุญถม[2], วิภาส ทองสุทธิ์[3]
วิทยาลัยนครราชสีมา
Pranom Chalee[1], Chiwin Bunthom[2], Wiphas Thongsuth[3]
Nakhonratchasima College
Corresponding Author E-mail : 6604033200122@nmc.ac.th

(Received : December 10, 2024 ; Edit : January 3, 2025; accepted : January 5, 2025)

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่น รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และด้านการมุ่งความสำเร็จ ตามลำดับ

2. ผลจากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ควรชัดเจนและสามารถสื่อสารได้ง่าย ด้านความยืดหยุ่น ควรฝึกฝนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ด้านความไว้วางใจ ควรมอบหมายงานที่สามารถทำได้ตามศักยภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และด้านการมุ่งความสำเร็จ ควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายผ่านการประชุมหรือกิจกรรมต่าง ๆ

**คำสำคัญ :** การบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

## Abstract

This research aimed to 1) study the level of creative leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Service Area 6, Nakhon Ratchasima; 2) compare the creative leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Service Area 6, Nakhon Ratchasima, classified by position, work experience, and school size; and 3) study the guidelines for developing creative leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Service Area 6, Nakhon Ratchasima. The sample group used in the research was 302 school administrators and teachers. The sample size was determined according to the table of Krejci and Morgan, and randomly divided into groups. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.60 and 1.00, and the reliability of the entire questionnaire was 0.97. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the research found that:

1. The creative leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Service Area 6, Nakhon Ratchasima, was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level, with the aspect with the highest average value being flexibility, followed by vision, trust, and achievement orientation, respectively.

2. The results of the comparison of creative leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 6, Nakhon Ratchasima, classified by position, work experience, and size of the school, overall and by aspect, showed no differences.

3. Guidelines for developing creative leadership of school administrators under the Office of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6 consist of 4 aspects: Vision should be clear and easy to communicate; Flexibility should practice decision-making in uncertain situations; Trust should assign tasks that can be done according to each person's potential and experience; and Achievement should communicate vision and goals through meetings or various activities.


**Keywords:** Educational Administration, Leadership, Creative Leadership

**ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี สังคมจึงมีการแข่งขันกันสูง ดังนั้น สังคมจึงต้องการแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้ ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์นั้น เป็นความสามารถทางสติปัญญาที่ก่อให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน หรือเป็นความสามารถในการคิดค้นพัฒนาของเดิมให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดระดับสูง จึงเกิดขึ้นแค่ในมนุษย์เท่านั้น และในการพัฒนาประเทศจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีผู้นำที่สามารถชักจูงหรือโน้มน้าวผู้ตามให้ทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ ซึ่งการจะเป็นผู้นำที่ดีจะต้องคุณลักษณะพิเศษ คือ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายได้ ส่งผลให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมีผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำยุคใหม่ (อิบตีซาม เจะหะ, 2564 : 1) เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 การศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้ได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่จำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำที่มีอยู่ให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา (อิบตีซาม เจะหะ, 2564 : 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีทั้งศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานร่วมกัน ให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรอบรู้ นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกัน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เรียกคุณสมบัติเหล่านี้ว่า คุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์, 2562 : 46) Bennis (2002) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านความไว้วางใจ และ 4) ด้านการมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น และในทางตรงข้ามถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่ำ จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่ดีตามไปด้วย (อนุสรณ์ สุทธหลวง, อำนาจ บุญประเสริฐ และ พจนีย์ มั่งคั่ง, 2565 : 108)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ก่อนระดับประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแก้งสนามนาง อำเภอคง อำเภอบัวลาย อำเภอบัวใหญ่ อำเภอบ้านเหลื่อม และอำเภอสีดา มีวิสัยทัศน์ คือ มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความปลอดภัย เพิ่มโอกาส ความเสมอภาคทางการศึกษา บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาลโดยน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 และกำหนดประเด็นกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566-2580) แผนการปฏิรูประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่งคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570) นโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษา เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG4 Roadmap) จังหวัดนครราชสีมา แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) นอกจากนี้ ยังรับนโยบายขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยโครงการสำคัญตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงการสำคัญตามนโยบายรัฐบาล และโครงการสำคัญตามพระราชดำริ ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่นอกเหนือจากการสอนและเป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่ครู ทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาไม่มีประสิทธิผล เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) มีคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพปัญหาจุดอ่อน (Weaknesses:W) คือ 1. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) และผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียน (NT) มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ 2. การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษายังมีน้อย 3. การเรียนการสอนรูปแบบ Active learning ยังมีน้อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6, 2566 : 38) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้สู่ความสำร็จ โดยเน้นที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ มากระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

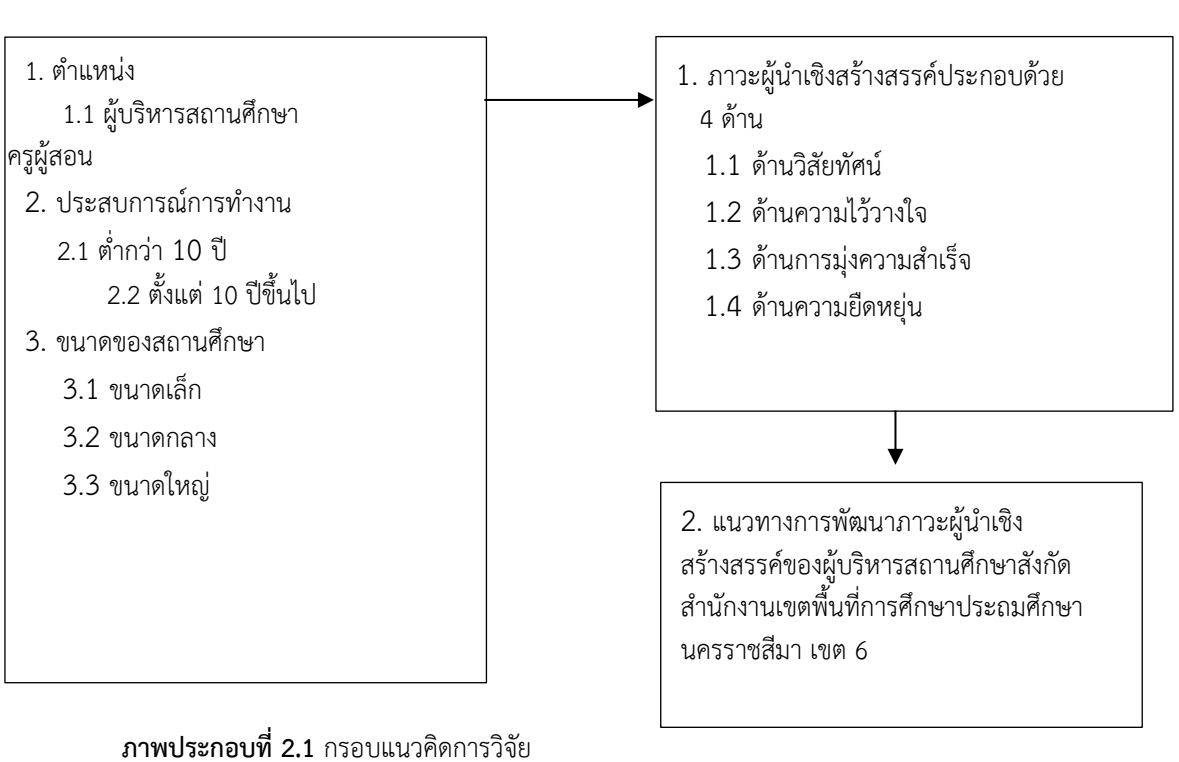
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามแนวคิดของ Bennis (2002)




**ภาพประกอบที่ 2.1** กรอบแนวคิดการวิจัย

**สมมติฐานการวิจัย**

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แตกต่างกัน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,395 คน มีจำนวนโรงเรียน 180 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ซึ่งแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 148 คน โรงเรียนขนาดกลาง 134 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 20 คน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1) โรงเรียนขนาดเล็กมีประชากร 689 คน สุ่มแบบแบ่งกลุ่มได้ 148 คน

2) โรงเรียนขนาดกลางประชากร 669 คน สุ่มแบบแบ่งกลุ่มได้ 134 คน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่มีประชากร 37 คน สุ่มแบบแบ่งกลุ่มได้ 20 คน

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ หรือผลงานดีเด่นด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 7 คน

**ตัวแปร**

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.1) ผู้บริหาร

1.2) ครูผู้สอน

2) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1) ต่ำกว่า 10 ปี

2.2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย

3.1) ขนาดเล็ก

3.2) ขนาดกลาง

3.3) ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ตามแนวคิดของ Bennis (2002) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์

2) ด้านความยืดหยุ่น

3) ด้านความไว้วางใจ

4) ด้านการมุ่งความสำเร็จ

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง

**การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546 : 14) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74–84)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของอิบตีซาม เจะหะ

1.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 4 ข้อ

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาหรือความคลาดเคลื่อน

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15 - 20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ (ถ้าต้องจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงต้องแจ้งให้ผู้รับการสัมภาษณ์ทราบ)

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F - test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ method)

5. วิเคราะห์แนวทางในการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

**ผลการวิจัย**

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | รายการ | ระดับปฏิบัติ | | แปลผล | อันดับที่ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ด้านวิสัยทัศน์ | 4.48 | 0.24 | มาก | 2 |
| 2 | ด้านความยืดหยุ่น | 4.49 | 0.30 | มาก | 1 |
| 3 | ด้านความไว้วางใจ | 4.48 | 0.23 | มาก | 3 |
| 4 | ด้านการมุ่งความสำเร็จ | 4.47 | 0.34 | มาก | 4 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **ภาพรวม** | 4.48 | 0.21 | มาก |

จากตาราง 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48 , S.D.= 0.21) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\overline{X}$ = 4.49 , S.D.= 0.30) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.48, S.D.= 0.24) และด้านด้านความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.48, S.D.= 0.23) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D.= 0.34)

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านวิสัยทัศน์ ปรากฏดังตารางที่ 2

| ข้อที่ | รายการ | ระดับปฏิบัติ | | แปลผล | อันดับที่ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน | 4.46 | 0.63 | มาก | 6 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน | 4.46 | 0.64 | มาก | 5 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินงานที่ชัดเจน | 4.45 | 0.63 | มาก | 8 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักวิชาการมาใช้เพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ | 4.50 | 0.61 | มาก | 3 |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ | 4.46 | 0.63 | มาก | 6 |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา | 4.46 | 0.67 | มาก | 4 |
| 7. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบในการแก้ปัญหา | 4.60 | 0.52 | มากที่สุด | 1 |
| 8. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนได้อย่างสร้างสรรค์ | 4.59 | 0.57 | มากที่สุด | 2 |
| 9. | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ | 4.45 | 0.63 | มาก | 7 |
| 10. | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา | 4.42 | 0.64 | มาก | 9 |
| | **ภาพรวม** | 4.48 | 0.24 | มาก | |

จากตาราง 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบในการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.60, S.D = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนได้อย่างสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.59, S.D = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักวิชาการมาใช้เพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.46, S.D = 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.50, S.D = 0.61) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.42, S.D..= 0.64)

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความยืดหยุ่น ปรากฏดังตารางที่ 3

| ข้อที่ | รายการ | ระดับปฏิบัติ | แปลผล | อันดับที่ |
|---|---|---|---|---|

| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ตลอดเวลา | 4.49 | 0.61 | มาก | 4 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย | 4.43 | 0.66 | มาก | 8 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาโดยใช้หลักการและเหตุผล | 4.53 | 0.59 | มากที่สุด | 3 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป | 4.45 | 0.61 | มาก | 7 |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน | 4.56 | 0.59 | มากที่สุด | 2 |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน ไม่เครียดกับการทำงาน | 4.43 | 0.64 | มาก | 9 |
| 7. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทนและมีอิสระในการทำงาน | 4.56 | 0.59 | มากที่สุด | 2 |
| 8. | ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน | 4.45 | 0.64 | มาก | 5 |
| 9. | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม | 4.59 | 0.53 | มากที่สุด | 1 |
| 10. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองคอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติตน | 4.45 | 0.63 | มาก | 6 |
| | **ภาพรวม** | 4.50 | 0.23 | มาก | |

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ( $\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทนและมีอิสระในการทำงานและผู้บริหารสถานศึกษาเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X}$ = 4.56 , S.D = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาโดยใช้หลักการและเหตุผล ( $\bar{X}$ = 4.53 , S.D = 0.59) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ตลอดเวลา ( $\bar{X}$ = 4.49 , S.D = 0.61) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน ไม่เครียดกับการทำงาน ( $\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.64)

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความไว้วางใจ ปรากฏดังตารางที่ 4

| ข้อที่ | รายการ | ระดับปฏิบัติ | | แปลผล | อันดับที่ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร | 4.56 | 0.60 | มากที่สุด | 1 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.44 | 0.64 | มาก | 7 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารด้วยยึดหลักความยุติธรรม | 4.56 | 0.57 | มากที่สุด | 2 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารด้วยยึดหลักความสุจริต | 4.46 | 0.63 | มาก | 4 |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารด้วยความอดทน | 4.45 | 0.66 | มาก | 6 |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารด้วยความมีวินัย | 4.44 | 0.64 | มาก | 7 |
| 7. | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา | 4.46 | 0.62 | มาก | 5 |
| 8. | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในองค์กร | 4.45 | 0.66 | มาก | 6 |
| 9. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจความผิดพลาดของครูและบุคลากรทางการศึกษา | 4.48 | 0.61 | มาก | 3 |
| 10. | ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน | 4.46 | 0.63 | มาก | 4 |
| | **ภาพรวม** | 4.48 | 0.23 | มาก | |

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.56, S.D.= 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารด้วยยึดหลักความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจความผิดพลาดของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารด้วยยึดหลักความสุจริต และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.63) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษาบริหารด้วยความมีวินัย ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.64)

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านการมุ่งความสำเร็จ ปรากฏดังตารางที่ 5

| ข้อที่ | รายการ | ระดับปฏิบัติ | | แปลผล | อันดับที่ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | 4.43 | 0.65 | มาก | 9 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการวางแผนให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย | 4.43 | 0.66 | มาก | 8 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.44 | 0.66 | มาก | 7 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ | 4.49 | 0.61 | มาก | 3 |
| 5. | ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่อความคับข้องใจ ขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล | 4.56 | 0.58 | มากที่สุด | 2 |
| 6. | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีแรงจูงใจภายใน หรือแรงขับในการบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ | 4.46 | 0.67 | มาก | 4 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 7. | ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐาน | 4.46 | 0.63 | มาก | 6 |
| 8. | ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ | 4.46 | 0.66 | มาก | 5 |
| 9. | ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความสำเร็จของงานคือความสำเร็จขององค์กร | 4.46 | 0.66 | มาก | 5 |
| 10. | ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับนับถือผู้อื่น และจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.57 | 0.56 | มาก | 1 |
| | **ภาพรวม** | 4.48 | 0.34 | มาก | |

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านการมุ่งความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับนับถือผู้อื่น และจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.57, S.D.= 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่อความคับข้องใจ ขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล ($\overline{X}$ = 4.56, S.D.= 0.58) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\overline{X}$ = 4.49, S.D.= 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีแรงจูงใจภายใน หรือแรงขับในการบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.46, S.D.= 0.67) และข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.65 )

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 6 – 9

**ตารางที่ 6** เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | รายการ | ผู้บริหารสถานศึกษา | | ครูผู้สอน | | t | p-value |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ด้านวิสัยทัศน์ | 4.48 | 0.26 | 4.49 | 0.23 | -0.26 | 0.79 |
| 2 | ด้านความยืดหยุ่น | 4.46 | 0.24 | 4.50 | 0.23 | -1.25 | 0.21 |
| 3 | ด้านความไว้วางใจ | 4.46 | 0.22 | 4.48 | 0.23 | -0.51 | 0.61 |
| 4 | ด้านการมุ่งความสำเร็จ | 4.48 | 0.33 | 4.47 | 0.34 | 0.08 | 0.94 |
| **ภาพรวม** | | 4.47 | 0.20 | 4.49 | 0.21 | -0.51 | 0.60 |

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 7** เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

| ด้านที่ | รายการ | ต่ำกว่า 10 ปี | | ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป | | t | p-value |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| 1 | ด้านวิสัยทัศน์ | 4.47 | 0.23 | 4.50 | 0.24 | -0.84 | 0.40 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | ด้านความยืดหยุ่น | 4.50 | 0.22 | 4.50 | 0.24 | 0.17 | 0.99 |
| 3 | ด้านความไว้วางใจ | 4.48 | 0.22 | 4.47 | 0.24 | 0.44 | 0.66 |
| 4 | ด้านการมุ่งความสำเร็จ | 4.46 | 0.34 | 4.50 | 0.34 | -0.87 | 0.38 |
| | **ภาพรวม** | 4.48 | 0.21 | 4.49 | 0.21 | -0.47 | 0.64 |

จากตาราง 7 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 8** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| **ด้านที่** | **รายการ** | **ขนาดของสถานศึกษา** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **เล็ก** | | **กลาง** | | **ใหญ่** | |
| | | $\bar{X}$ | **S.D.** | $\bar{X}$ | **S.D.** | $\bar{X}$ | **S.D.** |
| 1 | ด้านวิสัยทัศน์ | 4.23 | 0.15 | 4.46 | 0.28 | 4.49 | 0.23 |
| 2 | ด้านความยืดหยุ่น | 4.43 | 0.15 | 4.38 | 0.26 | 4.50 | 0.23 |
| 3 | ด้านความไว้วางใจ | 4.57 | 0.38 | 4.42 | 0.22 | 4.48 | 0.22 |
| 4 | ด้านการมุ่งความสำเร็จ | 4.27 | 0.40 | 4.42 | 0.34 | 4.48 | 0.34 |
| | **ภาพรวม** | 4.38 | 0.19 | 4.42 | 0.21 | 4.49 | 0.21 |

จากตาราง **8** แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.38 S.D.= 0.19) และด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{x}$ =4.57 S.D.= 0.38) รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{x}$ = 4.43 S.D.= 0.15) ด้านการมุ่งความสำเร็จ ( $\bar{x}$ = 4.27, S.D.= 0.40) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ ( $\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.15) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ในสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวม ( $\bar{x}$ = 4.42 S.D.= 0.21) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านทีมีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 4.46 S.D.= 0.28) รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ( $\bar{x}$ =4.38 S.D.= 0.26) ด้านความไว้วางใจ ( $\bar{x}$ = 4.42 S.D.= 0.22) และด้านการมุ่งความสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.42 S.D.= 0.34) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวม ( $\bar{x}$ = 4.49 S.D.= 0.21) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านทีมีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{x}$ = 4.50 S.D.= 0.23) รองลงมาคือ ด้านด้านวิสัยทัศน์ ( $\bar{x}$ = 4.49 S.D.= 0.23) ด้านการมุ่งความสำเร็จ ( $\bar{x}$ = 4.48 S.D.= 0.34) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{x}$ = 4.48 S.D.= 0.22) ตามลำดับ

**ตารางที่ 9** เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

| **รายการ** | **แหล่งความแปรปรวน** | **SS** | **df** | **MS** | **F** | **p-value** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านวิสัยทัศน์ | ระหว่างกลุ่มภายใน | 0.16 | 2 | 0.08 | 1.40 | 0.25 |
| | กลุ่ม | 16.65 | 299 | 0.06 | | |
| | รวม | 16.80 | 301 | | | |
| ด้านความยืดหยุ่น | ระหว่างกลุ่มภายใน | 0.31 | 2 | 0.16 | 2.98 | 0.05 |
| | กลุ่ม | 15.54 | 299 | 0.05 | | |
| | รวม | 15.85 | 301 | | | |
| ด้านความไว้วางใจ | ระหว่างกลุ่มภายใน | 0.10 | 2 | 0.05 | 1.03 | 0.36 |
| | กลุ่ม | 15.15 | 299 | 0.05 | | |
| | รวม | 15.25 | 301 | | | |
| ด้านการมุ่งความสำเร็จ | ระหว่างกลุ่มภายใน | 0.19 | 2 | 0.10 | 0.83 | 0.44 |
| | กลุ่ม | 34.63 | 299 | 0.12 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | รวม | 34.82 | 301 | | | |
| **ภาพรวม** | ระหว่างกลุ่มภายใน | 0.12 | 2 | 0.06 | 1.34 | 0.26 |
| | กลุ่ม | 13.11 | 299 | 0.04 | | |
| | รวม | 13.23 | 301 | | | |

จากตาราง 9 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ทั้ง 4 ด้านได้ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนและสามารถสื่อสารได้ง่าย โดยอิงจากปัจจัยภายนอก เช่น ความต้องการของชุมชน ทรัพยากรที่มี และความท้าทายทางการศึกษา จัดให้มีการประชุมระดมความคิดร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างกิจกรรมหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการทำงาน ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีโอกาสในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรฝึกฝนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สร้างแผนการสำรอง เพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินและสามารถดำเนินการต่อไปได้ ฝึกให้ทีมงานมีทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยจัดฝึกอบรมหรือการเรียนรู้จากกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีหรือการปรับวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ด้านความความไว้วางใจ ผู้บริหารควรให้โอกาสและความเชื่อมั่นในการมอบหมายงานหรือหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากร โดยการมอบหมายงานที่สามารถทำได้ตามศักยภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ และให้การสนับสนุนเมื่อมีความจำเป็น โดยไม่เข้ามาก้าวก่ายหรือควบคุมมากเกินไป จัดการประชุมหรือเวทีพูดคุยที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูลที่สำคัญให้กับทีมงานและรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรอย่างเปิดเผย ด้านการมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนผ่านการประชุมหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญและเข้าใจถึงทิศทางการพัฒนาของโรงเรียน สร้างระบบการยอมรับผลงาน เช่น การยกย่องครูที่ทำงานดี หรือการให้รางวัลแก่นักเรียนที่มีผลการเรียนดี ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ทั้งครูและนักเรียนรู้สึกถึงความสำเร็จและแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรจะทำให้รู้สึกถึงการเติบโตและสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองในงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่น รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และด้านการมุ่งความสำเร็จ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทนและมีอิสระในการทำงาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาโดยใช้หลักการและเหตุผล มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ตลอดเวลา มีความรอบคอบในการทำงาน มีการวางแผนในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนได้อย่างสร้างสรรค์ นำหลักวิชาการมาใช้เพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา มีความอดทนต่อความคับข้องใจ ขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ความเป็นกันเองคอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐกิตต์ บุญเก่ง (2565 : 129) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิบตีซาม เจะหะ (2564 : 79) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

จากการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบคอบในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักวิชาการมาใช้เพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบดีซาม เจมหะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

ด้านความยืดหยุ่น พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทนและมีอิสระในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาโดยใช้หลักการและเหตุผล และผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก

ด้านความไว้วางใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารด้วยยึดหลักความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจความผิดพลาดของครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย การศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านความไว้วางใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก

ด้านการมุ่งความสำเร็จ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับนับถือผู้อื่น และจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่อความคับข้องใจ ขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีแรงจูงใจภายใน หรือแรงขับในการบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านการมุ่งความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาโดยใช้หลักการและเหตุผล มีความรอบคอบในการแก้ปัญหา มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้เข้าใจและยอมรับมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่คล้ายกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี อุดมและคณะ (2566 : 45) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมพิริยะ ปนะกาโพธิ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร บริหารด้วยยึดหลักความยุติธรรม มีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจความผิดพลาดของครูและบุคลากรทางการศึกษา เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียม แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาโดยใช้หลักการและเหตุผล มีการปรับปรุง แก้ไข กฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติตน และมีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทนและมีอิสระในการทำงาน ทำให้เข้าใจและยอมรับมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่คล้ายกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561 : 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรชาติ พงศ์นฤมิตร (2565 : 90) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับนับถือผู้อื่น และจำต้องระลึกอยู่เสมอว่าความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความอดทนต่อความคับข้องใจ ขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล มีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ บริหารด้วยยึดหลักความยุติธรรม มีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจความผิดพลาดของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐาน มุ่งเน้นให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ และมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน ทำให้เข้าใจและยอมรับมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่คล้ายกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐกิตต์ บุญเก่ง (2565 : 133) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญนภา ศรีภูธร (2562 : 58) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนและสามารถสื่อสารได้ง่าย โดยอิงจากปัจจัยภายนอก เช่น ความต้องการของชุมชน ทรัพยากรที่มี และความท้าทายทางการศึกษา จัดให้มีการประชุมระดมความคิดร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างกิจกรรมหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการทำงาน ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีโอกาสในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนด ผู้บริหารควรวางแผนงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในระยะสั้นและระยะยาว ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ตามความเหมาะสม ส่งเสริมการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เช่น ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงการสื่อสารระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้านที่ 2 ความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรฝึกฝนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สร้างแผนการสำรอง (contingency plans) เพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินและสามารถดำเนินการต่อไปได้ ฝึกให้ทีมงานมีทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยจัดฝึกอบรมหรือการเรียนรู้จากกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีหรือการปรับวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เช่น การยอมรับความแตกต่างในการทำงานหรือการมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาและวิธีการสอนส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม เพื่อให้บุคลากรสามารถสนับสนุนกันและกันในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ทดลองวิธีการสอนหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ และสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่เปิดกว้างและไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ และพร้อมที่จะลองสิ่งใหม่ๆ ที่อาจจะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดวิธีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การจัดสรรบุคลากรในช่วงที่มีการขาดแคลน หรือการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนเมื่อเกิดการปิดโรงเรียน การวางแผนและจัดการทรัพยากรที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และยังคงรักษาคุณภาพการศึกษาไว้ได้ ด้านที่ 3 ความความไว้วางใจ ผู้บริหารควรให้โอกาสและความเชื่อมั่นในการมอบหมายงานหรือหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากร โดยการมอบหมายงานที่สามารถทำได้ตามศักยภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ และให้การสนับสนุนเมื่อมีความจำเป็น โดยไม่เข้ามาก้าวก่ายหรือควบคุมมากเกินไป จัดการประชุมหรือเวทีพูดคุยที่

ผู้บริหารสามารถสื่อสารข้อมูลที่สำคัญให้กับทีมงานและรับฟังความคิดเห็นจากครูและบุคลากรอย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะได้ในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนและการเรียนการสอน เมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งในโรงเรียน ผู้บริหารต้องสามารถพูดคุยและแก้ไขปัญหาด้วยความตรงไปตรงมา และโปร่งใสเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจสถานการณ์และร่วมมือกันในการหาทางออก ผู้บริหารต้องสามารถยอมรับผิดหากเกิดข้อผิดพลาด และพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างโปร่งใสและสร้างสรรค์ หากผู้บริหารให้คำมั่นสัญญาหรือมีแผนงานที่กล่าวไว้ ควรทำตามที่สัญญาไว้และแสดงให้เห็นว่าเขามีความสามารถในการนำพาทีมงานไปสู่เป้าหมาย ด้านที่ 4 การมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนผ่านการประชุมหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญและเข้าใจถึงทิศทางการพัฒนาของโรงเรียน สร้างระบบการยอมรับผลงาน เช่น การยกย่องครูที่ทำงานดี หรือการให้รางวัลแก่นักเรียนที่มีผลการเรียนดี ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ทั้งครูและนักเรียนรู้สึกถึงความสำเร็จและแรงจูงใจในการทำงานต่อไป การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรจะทำให้พวกเขารู้สึกถึงการเติบโตและสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองในงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันความสำเร็จในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผลงานที่ดีในการเรียนการสอน หรือการทำกิจกรรมพัฒนาทักษะของนักเรียน การเฉลิมฉลองความสำเร็จในรูปแบบต่าง ๆ จะช่วยให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ทีมงานและครูสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่ดีช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เมื่อเกิดปัญหาหรือความล้มเหลว มีการทบทวนและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยไม่โทษใครหรือหลีกเลี่ยงปัญหา แต่ควรใช้มันเป็นโอกาสในการพัฒนา สามารถปรับกลยุทธ์หรือวิธีการทำงานได้อย่างรวดเร็วตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ สร้างระบบการติดตามผลที่โปร่งใสและสามารถประเมินความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียน เมื่อมีการประเมินผลแล้ว ผู้นำต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

**ข้อเสนอแนะ**

**1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการทำงาน

1.2 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรกำหนดวิธีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การจัดสรรบุคลากรในช่วงที่มีการขาดแคลน หรือการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนเมื่อเกิดการปิดโรงเรียน

1.3 ด้านความความไว้วางใจ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรและนักเรียนมีโอกาสในการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว สร้างบรรยากาศที่ให้ผู้คนรู้สึกไว้วางใจผู้นำ ที่ส่งเสริมให้พวกเขามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา

1.4 ด้านการมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของครูและบุคลากรผ่านการอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

**2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ในด้านภาวะผู้นำเชิงวิชาการ

## เอกสารอ้างอิง

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณัฏฐกิตติ์ บุญเก่ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นางสาวภคินี ศรีสุไชย. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เสรี ออไธสง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

เตือนใจ สุนุกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐภรณ์ แสงกล้า. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

กรวิภา สนิทพจน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ว่าที่ร้อยตรีจิตติภูมิ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.