

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้

สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

COMPONENTS OF CREATIVE LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS IN
SOUTHERN KRUNGTHON DISTRICT GROUP UNDER DEPARTMENT OF EDUCATION
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATIONนุชนาถ ไตรยวงศ์¹, ธดา สิทธิธาดา²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2}Nuchanart Triyawong¹, Thada Siththada²Program in Development Administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2}Corresponding Author E-mail : s66561802069@ssru.ac.th¹

(Received : July 26, 2025; Edit : August 6, 2025; accepted : August 6, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ (2) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 34 คน และข้าราชการครู 312 คน รวมทั้งสิ้น 346 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเที่ยงตรงเนื้อหา (IOC) ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยใช้วิธี Principal Component Analysis และการหมุนแกนแบบ Varimax ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.47, S.D. = 0.71) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี การรับฟังความคิดเห็น และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 8 ด้าน ได้แก่ (1) การทำงานเป็นทีม (2) การส่งเสริมนวัตกรรม (3) วิสัยทัศน์และการวางแผน (4) จินตนาการและการคิดนอกกรอบ (5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (6) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (7) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ (8) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 86.28

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำไปใช้ในการประเมินตนเองและวางแผนพัฒนาผู้นำสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา; สถานศึกษา

Abstract

This study aimed to (1) assess the level of creative leadership among school administrators in the Thonburi area under the Bangkok Metropolitan Administration, and (2) identify its key components. The sample consisted of 346 participants, including 34 administrators and 312 teachers during the 2024 academic year. A 5-point Likert scale questionnaire was used, with content validity (IOC = 0.67–1.00) and high reliability ($\alpha = 0.986$). Data analysis included descriptive statistics and exploratory factor analysis (EFA) using Principal Component Analysis with Varimax rotation.

Findings revealed that administrators demonstrated a high level of creative leadership (Mean = 4.47, S.D. = 0.71). The most prominent behaviors were promoting technology use in teaching, valuing teachers' input, and fostering collaboration. EFA identified eight components with eigenvalues above 1, accounting for 86.28% of total variance: (1) team-based leadership, (2) innovation-promoting leadership, (3) visionary and strategic leadership, (4) imaginative thinking, (5) individual-oriented leadership, (6) flexibility and adaptability, (7) problem-solving and decision-making, and (8) relationship-building.

The results suggest that creative leadership among school administrators is diverse and aligned with 21st-century leadership principles, emphasizing participation, innovation, and adaptability. These insights support leadership self-assessment and targeted development in educational settings.

Keywords : Creative leadership' school administrators ; Schools.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและ เทคโนโลยี ตลอดจน การศึกษาของไทยได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันนี้ สังคมต้องการแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาประเทศเพื่อแข่งขันกับนานาชาติ การสร้างสรรค์เป็นการดำเนินการหรือพัฒนาของเดิมให้ดียิ่งขึ้น เป็นความสามารถทางสติปัญญาที่จะพัฒนาได้หลากหลายรูปแบบโดยไม่มีขอบเขต สิ่งที่มีชีวิตเท่านั้นที่จะมี การสร้างสรรค์ เนื่องจากการสร้างสรรค์เป็นความคิดระดับสูง อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตเพียงชนิดเดียวบนโลกที่มีความ สร้างสรรค์สามารถพัฒนาตน พัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง เพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ สามารถก้าวทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นในปัจจุบันนี้ได้เป็น อย่างดี ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีศักยภาพ และมีพลังทางบวกจะทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ (รัชฎากร อัครจันทร์, 2560 : 13) เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สำหรับผู้นำยุคใหม่ จึงต้องมีการปรับตัว และเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำที่มีอยู่ให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันตลอดเวลา โดยต้องมีลักษณะพื้นฐาน ของการเป็นผู้นำประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพใน อนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางและจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน (เกศณี ภูฐานเทศ, 2562 : 46) 2) ความสามารถในการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดหา คำตอบได้ อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิมหรือความคุ้นเคย และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ (สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561 : 61) 3) การมีจินตนาการและรู้จักสร้างภาพขึ้นในใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงการมีกระบวนการคิดในการที่จะเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิม เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการหา คำตอบ แก้ปัญหา และตัดสินใจได้อย่างสร้างสรรค์ (พัฒน์วงศ์ ดอกไม้, 2560 : 54) 4) การสร้างแรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและ ประสบ ความสำเร็จ (อารมณ จินดาพันธ์, 2561 : 64) และ 5) การทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมที่ แสดงออกถึงการนำ บุคลากรสู่ การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุมวางแผนการ 2 ดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำ องค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน เพื่อความเป็นหนึ่งขององค์กร (ปิลันธน์ วีระภัทรกุล, 2560, : 55) ซึ่งคุณสมบัติต่างๆ เหล่านี้เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์(ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561 : 13) การศึกษาภาวะผู้นำจึงมีพัฒนาการมาโดยตลอด แต่แนวคิดดังกล่าวก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับผู้นำรุ่นใหม่ และ การศึกษาของไทยได้ จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนภาวะและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และ กระบวนการ (ธนาภรณ์ นิลพันธ์, 2562 : 20) สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลนั้น คือ การจัดการศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่าง แผนการปฏิรูปการศึกษา กล่าวถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการทุกคนต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคลทั้งด้านการใช้หลักสูตร การจัดการ เรียนรู้การวัดประเมินผล และการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะการสร้างสรรค์ การวิจัย และนวัตกรรม และการสร้างผลงานทางวิชาการ การบริหารจัดการศึกษาและการนิเทศการศึกษา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง (Applying) ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู (คณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา, 2564 : 309) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ยุทธศาสตร์ที่ 7 มีเป้าหมายในการพัฒนา พ.ศ. 2570 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม คือ บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีทักษะ ความสามารถที่เหมาะสม พร้อมรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมุ่งเน้นทักษะที่รอบด้าน รวมถึงการส่งเสริมให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะประสบความสำเร็จ ได้นั้น ผู้บริหาร

สถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษา ไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจะเป็นต้นแบบและ มาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเขา ได้ยึดถือ ด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (รอซียะห์ ลาเต๊ะ, 2561 : 8) ดังนั้น โรงเรียนที่มีประสิทธิผล หรือโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านประกอบ เข้าด้วยกัน โดยการติดตาม การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงใน สถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มจำนวนของนักเรียน สิ่ง เหล่านั้น

โรงเรียน จะต้องใช้เป็นข้อมูลในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในทางนี้ จะทำให้ โรงเรียนมีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากถือเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนา หรือปรับปรุง สถานศึกษาให้ประสบ ความสำเร็จของสถานศึกษาและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเตรียมความพร้อม ด้วยการส่งเสริมและ สนับสนุน ตลอดจนร่วมวางแผนให้ สถานศึกษามีระบบการพัฒนาผู้เรียน 3 สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ ผู้เรียน สามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต มีนิสัย ใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี คุณธรรมนำความรู้รัก ความเป็นไทย และสามารถก้าวไกลในเวทีระดับ นานาชาติ (ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561 : 13)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้นำสำคัญในการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงผลกระทบดังกล่าว เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และนำไปสู่ความมีภาวะผู้นำที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ต้องมีสมรรถนะความรู้ ความสามารถจึงนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่ในการบริหารจัดการ นั้นตัวบุคคลเป็นผู้นำคนผลสำเร็จ บุคคลจึงมีความสำคัญเนื่องจากบุคคลนั้นมีชีวิต จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก มีความต้องการ และ พฤติกรรมที่ซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ กระบวนการที่จะได้บุคคล ซึ่งมีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่ ครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานทั้งยังสามารถใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นเครื่องมือในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำ ให้เกิดบารมีได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ สร้างขวัญและกำลังใจความอบอุ่นในการร่วมทีมที่มีกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัยมีความคิดสร้างสรรค์ตามทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมทั้งผลักดัน ให้คนอื่น ๆ ในสังคมร่วมมือกัน และทำไปพร้อมกันได้ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จด้วยดี โดยประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรมเป็นสำคัญ (พัชรภรณ์ นะภิโง, 2564 : 29) ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถจุดประกายหรือชักนำบุคคลอื่น อย่างมีวิสัยทัศน์ ให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยวิธีการหรือ แนวทางการปฏิบัติใหม่ ๆ สามารถคิดแตกต่าง คิดเชิงสร้างสรรค์ มีความกล้า มีความท้าทาย โดยใช้วิธีการสมัยใหม่ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร ให้ ก้าวหน้าสูงสุด สอดคล้องกับ (เกรียงไกร นามทองใบ, 2564 : 24) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถ ในการจุดประกายหรือชักนำบุคคล อื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถคิดนอก กรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ในการบริหารงานและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถ ในการปรับตัวต่อกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ได้ดีมาก นอกจากนี้ (ณัฐ ชาญงาน, 2565, : 45) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมาย สามารถประสานงานกับผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ เพื่อการนำไปสู่การสร้างสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้ นอกจากการ ส่งเสริมแล้วก็ต้องขจัดอุปสรรคให้หมดไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้เรียน วัฒนธรรมและบรรยากาศ ใน การเรียนการสอนและที่สำคัญจะต้องเปลี่ยน คือ กระบวนทัศน์ใหม่ ๆ สำหรับผู้บริหารในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

จากปัญหาของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ศึกษา คือองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้ จากการศึกษาองค์ประกอบ

ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ไม่ร่วมทำงานกับผู้อื่น และไม่ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม วางแผน ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ไม่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับโรงเรียน หรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ทำให้ความคิดจากสมองของเราไม่โดดเด่นจนเราไม่ประสบความสำเร็จเหนือกว่าคนอื่น 3) ด้านวิสัยทัศน์ ได้แก่ ผู้นำไม่มีการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ไม่มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย ปลายทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ 4) ด้านจินตนาการ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีจินตนาการจะสามารถมองเห็นโอกาสที่ผู้อื่นมองข้าม และสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานกล้าคิด กล้าฝัน และกล้าทดลองสิ่งใหม่ 5) ด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ได้แก่ ไม่ให้ความสำคัญกับลักษณะเฉพาะตัว และไม่ส่งเสริมพัฒนาตามศักยภาพและความสนใจของแต่ละบุคคล 6) ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว ได้แก่ ผู้บริหารไม่การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ไม่เปิดรับข้อมูลใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และมีความไม่ตั้งใจที่จะเรียนรู้วิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ไม่สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ ไม่สามารถคิดหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างอิสระและหลากหลาย 7) ด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ได้แก่ ผู้บริหารต้องสามารถมองปัญหาจากหลายมุมมอง นำเสนอแนวทางที่หลากหลาย และสามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดเมื่อถึงเวลาที่จำเป็น และ 8) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้ต้องสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจอารมณ์และความต้องการของผู้อื่น และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานอย่างเต็มศักยภาพ

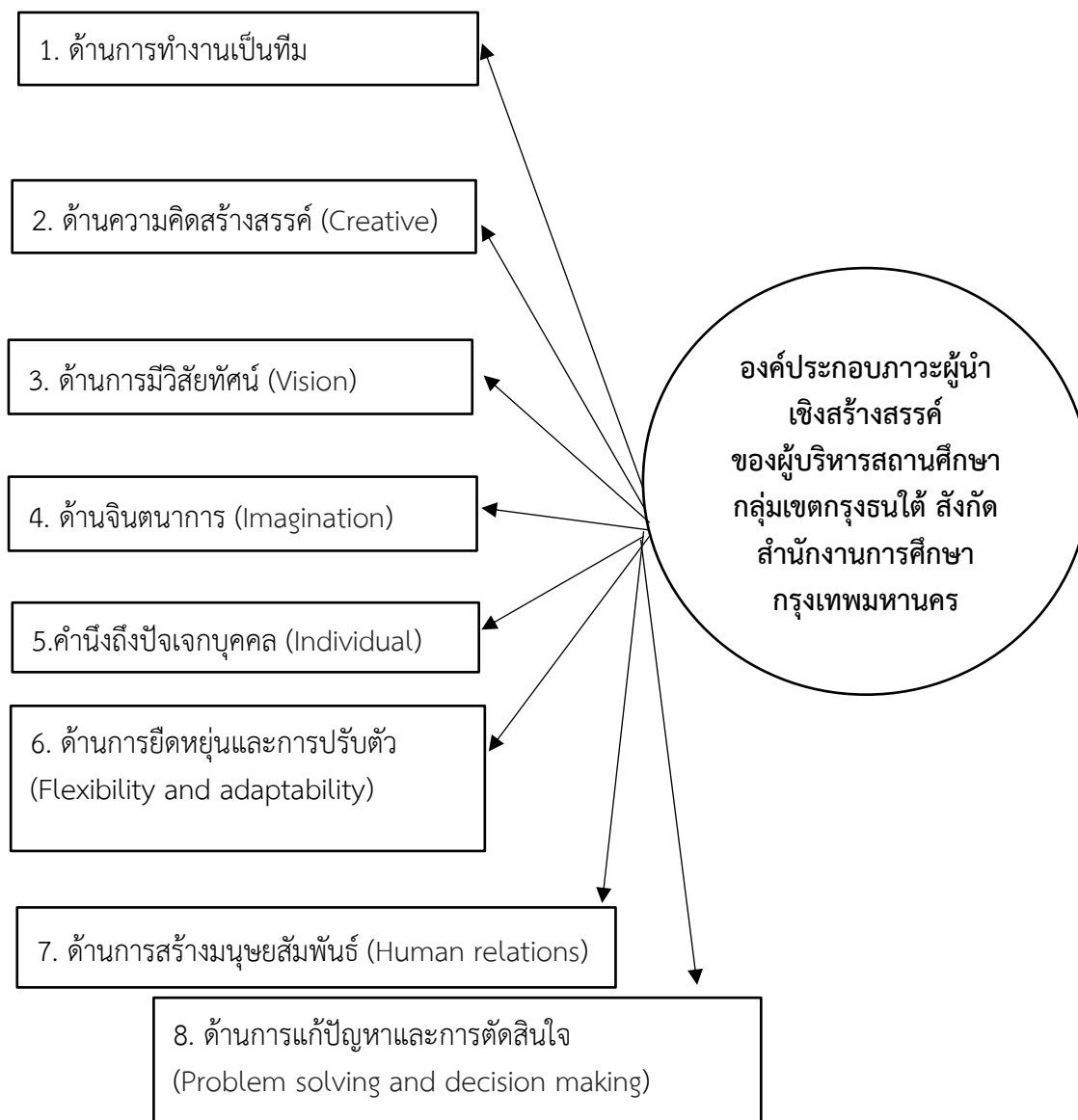
การศึกษาเรื่องนี้เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์จริงมา ทดสอบ ซึ่งได้ศึกษามาอย่างกว้างขวาง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 8 ด้าน



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างน้อย 1 ด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 7 สำนักงานเขต จำนวน 3,409 คน ประกอบด้วย 70 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2567

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่ม โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie & Morgan. 1970, p. 607-610) ซึ่งได้ ขนาดตัวอย่าง 346 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่ง ออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานลักษณะแบบสอบถามเป็นเลือกตอบ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดย กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนตามเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 3) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องภาวะผู้นำ เชิง สร้างสรรค์ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำ ของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และนำมาหา ค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item objective congruence) มีเกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรี สะอาด, 2545 : 60 - 62) ดังนี้

+ 1 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้อง

0 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าไม่แน่ใจ

- 1 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าไม่สอดคล้อง

โดยใช้สูตร $IOC =$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา สามารถนำไปวัดผลได้อย่างแน่นอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา จึงไม่สามารถนำไปวัดได้แน่นอน

N หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป เพราะมีข้อคำถาม ที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามใดมีค่า IOC มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item - Objective Congruence : IOC) และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 - 1.00

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยเป็นประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความเที่ยง หรือความน่าเชื่อถือได้ของแบบทดสอบ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.993

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามจุดประสงค์ โดยการกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลจากประชากรตามลำดับดังนี้

1. ยื่นขอจริยธรรมการวิจัย เมื่อได้รับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย ทำเรื่องขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขต กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

2. เมื่อได้รับหนังสืออนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักงานเขต กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จากนั้นทำเรื่องขอหนังสือรับรองและแนะนำตัว จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร โดยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6. นำข้อมูลคะแนนที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายการและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (class interval (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 3) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์องค์ประกอบในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันภายในแบบสอบถาม เพื่อจัดกลุ่มหรือย่อจำนวนตัวแปรให้น้อยลง โดยยังคงอธิบายข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

3.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ใช้ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ค่า KMO ที่ได้มีค่ามากกว่า 0.80 แสดงถึงความเหมาะสมในระดับดีมากสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลการทดสอบ Bartlett's Test มีค่าสถิติทดสอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักเพื่อแยกกลุ่มตัวแปรโดยอาศัยความแปรปรวนรวมของข้อมูล โดยพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalue มากกว่า 1.00 ตามเกณฑ์ของ Kaiser (1960) เพื่อคัดเลือกจำนวนองค์ประกอบที่มีความสำคัญ

3.3 การหมุนแกนองค์ประกอบ (Rotation) เพื่อการตีความที่ชัดเจน หลังจากได้จำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมแล้ว ได้ดำเนินการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) โดยใช้วิธี แวริแมกซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งช่วยให้แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถแปลผลองค์ประกอบได้ง่ายและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3.4 เกณฑ์การคงไว้ซึ่งตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้ ค่า Factor Loading ≥ 0.50 เป็นเกณฑ์ในการคงไว้ซึ่งตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในระดับที่เหมาะสมต่อการแปลผลและใช้งานต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูกลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

(n = 346)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	105	30.3
หญิง	241	69.7
รวม	346	100
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	33	9.5
30-40 ปี	220	63.6
41-50 ปี	55	15.9
51 ปีขึ้นไป	38	11.0
รวม	346	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	263	76.0
ปริญญาโท	77	22.3
ปริญญาเอก	7	1.7
รวม	346	100
4. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	34	9.8
ข้าราชการครู	312	90.2
รวม	346	100
5. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	70	20.2
5 - 10 ปี	166	48.0
11 - 15 ปี	60	17.3
16 ปีขึ้นไป	50	14.5
รวม	346	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 เป็นเพศชาย จำนวน 105 คน ร้อยละ 30.3 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 9.5 อายุ 30 - 40 ปี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 ปริญญาโท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ปริญญาเอก จำนวน

7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ข้าราชการครู 312 คน คิดเป็นร้อยละ 90.2 และประสบการณ์ การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 ประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และประสบการณ์ การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)		0.976
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	34558.462
	df	7352
	Sig.	< .001

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.976 ซึ่งอยู่ในระดับยอดเยี่ยมตามเกณฑ์ของ Kaiser (1974) แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ นอกจากนี้ ผลการทดสอบความสอดคล้องของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมด้วย Bartlett's Test of Sphericity พบว่ามีค่า Approx. Chi-Square เท่ากับ 34,558.462 df เท่ากับ 7,352 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .001$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และเหมาะสมสำหรับการนำไปข้อมูลใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

ตารางที่ 3 แสดงผลการสกัดองค์ประกอบโดยวิธี Principal Component และหมุนแกนแบบ Varimax

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	71.29	59.41	59.41	71.29	59.41	59.41	30.41	25.34	25.34
2	9.04	7.53	66.94	9.04	7.53	66.94	15.73	13.11	38.45
3	6.37	5.31	72.25	6.37	5.31	72.25	14.20	11.84	50.29
4	4.67	3.89	76.14	4.67	3.89	76.14	13.38	11.15	61.44
5	3.87	3.22	79.36	3.87	3.22	79.36	13.06	10.89	72.33

6	3.35	2.79	82.15	3.35	2.79	82.15	10.7 5	8.95	81.28
---	------	------	-------	------	------	-------	-----------	------	-------

ตารางที่ 3 (ต่อ)

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
7	3.23	2.69	84.83	3.23	2.69	84.83	7.18	5.98	87.26
8	1.74	1.45	86.28	1.74	1.45	86.28	2.35	1.96	89.22

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนแบบ Varimax พบว่า มีองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 จำนวนทั้งสิ้น 8 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Kaiser (1960) ที่แนะนำให้นำเฉพาะองค์ประกอบที่มี Eigenvalue มากกว่า 1 มาวิเคราะห์ ต่อโดยเมื่อพิจารณาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues), ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percentage of Variance) ทั้งก่อนและหลังหมุนแกน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 8 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้คิดเป็น ร้อยละ 89.22 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงถึงความเหมาะสมของโครงสร้างองค์ประกอบที่ได้

องค์ประกอบที่ 1 มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 71.29 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด คือร้อยละ 59.41 ก่อนหมุนแกน และ ร้อยละ 25.34 หลังหมุน ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ มีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนลดหลั่นกันลงมา แต่ยังคงอยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่องค์ประกอบใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ทำให้สามารถจำแนกกลุ่มตัวแปรได้อย่างชัดเจนและ มีความเชื่อถือได้ ส่งผลให้สามารถจัดกลุ่มภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ออกเป็น 8 องค์ประกอบหลัก ที่สามารถใช้อธิบายลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างครอบคลุมและชัดเจน

ตารางที่ 4 แสดงค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (%)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (%)	จำนวนตัวแปรในองค์ประกอบ
1	71.29	59.41	59.41	16
2	9.04	7.53	66.94	14
3	6.37	5.31	72.25	12
4	4.67	3.89	76.14	10
5	3.87	3.22	79.36	9
6	3.35	2.79	82.15	8

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (%)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (%)	จำนวนตัวแปรในองค์ประกอบ
7	3.23	2.69	84.83	7
8	1.74	1.45	86.28	6

ตารางที่ 4 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนแบบ Varimax พบว่า มีองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 ทั้งสิ้นจำนวน 8 องค์ประกอบ ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาความสำคัญตามแนวทางของ Kaiser (1960)

นอกจากนี้ตารางที่ 4 ยังแสดงค่าทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบแต่ละตัว ได้แก่ ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percentage of Variance) และจำนวนตัวแปรที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบนั้น (โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ≥ 0.50 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้)

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 71.29 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุดคือ ร้อยละ 59.41 โดยมีตัวแปรที่สัมพันธ์กันจำนวน 21 ตัวแปรองค์ประกอบที่ 2-4 มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 9.04, 6.37 และ 4.67 ตามลำดับ และสามารถอธิบายความแปรปรวนเพิ่มเติมรวมกันได้อีกร้อยละ 16.87 เมื่อรวมค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนจากองค์ประกอบทั้ง 4 จะได้ ร้อยละ 76.14 ซึ่งถือว่า มีความครอบคลุมสูงในการอธิบายโครงสร้างข้อมูล องค์ประกอบที่ 5-8 แม้จะมีค่า Eigenvalue ลดลง แต่ยังอยู่ในระดับที่ผ่านเกณฑ์ และช่วยอธิบายเพิ่มเติมจนได้ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนรวม ถึงร้อยละ 86.28

ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเขตกรุงธนใต้ สามารถจำแนกได้เป็น 8 องค์ประกอบหลักที่มีความหมายเชิงโครงสร้างชัดเจน และสามารถใช้อธิบายคุณลักษณะเชิงภาวะผู้นำได้อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่น่าสนใจ มาอภิปรายผลตามรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.71) สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัว การคิดสร้างสรรค์ และการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำสถานศึกษาในบริบทของศตวรรษที่ 21 รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.75$) การรับฟังความคิดเห็นจากครูเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.68$) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูในการดำเนินงานตามเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.67$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างมีความตระหนักในบทบาทของตนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นแนวโน้มสำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ (Fullan., 2001) ที่ชี้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน

สถานศึกษาควรมีบทบาทในการผลักดันนวัตกรรม การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและการส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีลักษณะของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นำไปสู่ความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกันอย่างมีพลัง สอดคล้องกับแนวคิดของ (Goleman, Boyatzis, & McKee 2002) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและเปิดกว้างต่อการฟัง จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ความผูกพัน และความเชื่อมั่นในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังสนับสนุนแนวคิดของ (Leithwood, et al., 2004) ที่เสนอว่าผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถแสดงภาวะผู้นำที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ ร่วมมือกับบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน และใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการบริหารจัดการ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารไม่ได้ทำหน้าที่เพียงผู้ควบคุมงานตามระบบราชการเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็น ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leader) ที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนวิธีคิด ใช้จินตนาการในการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่อยู่ในระดับมากตามผลวิจัย จึงถือเป็นจุดแข็งของผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานครกลุ่มเขตกรุงธนใต้ ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมและขยายผลต่อไป

2. ผลการศึกษาค่าประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่าสามารถสกัดองค์ประกอบได้ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีค่า Eigenvalue มากกว่า 1 และสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้คิดเป็นร้อยละ 86.28 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมากตามเกณฑ์ของ (Kaiser, 1960) ซึ่งแนะนำว่าควรเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มี Eigenvalue มากกว่า 1 เนื่องจากแสดงถึงความมีนัยสำคัญในการอธิบายโครงสร้างของข้อมูล การวิเคราะห์นี้ใช้เทคนิค Principal Component Analysis (PCA) ซึ่งเป็นวิธีการลดมิติของข้อมูล และการหมุนแกนแบบ Varimax Rotation เพื่อทำให้องค์ประกอบแต่ละตัวมีความแตกต่างอย่างชัดเจนมากขึ้น ช่วยให้สามารถแยกแยะกลุ่มของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์พบว่า 8 องค์ประกอบที่ได้ครอบคลุมลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหลายมิติ ได้แก่ ด้านค่านึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนถึงลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการสั่งการ แต่ครอบคลุมถึงความสามารถในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง การฟังผู้อื่น การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การคิดนอกกรอบ และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ การมีองค์ประกอบที่อธิบายความแปรปรวนรวมได้สูงถึงร้อยละ 86.28 บ่งชี้ว่า เครื่องมือวัดที่ใช้มีความครอบคลุมและสามารถอธิบายโครงสร้างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Isaksen, 2004) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรครอบคลุมทั้งด้านการคิดสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ การมองอนาคต และการนำพาทิศทางให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ องค์ประกอบแต่ละประการยังสะท้อนถึงแนวคิดของ (Bass, Avolio., 1994) ที่เสนอรูปแบบผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเน้นการกระตุ้นภายใน (inspirational motivation) การพิจารณาปัจเจก (individualized consideration) และการกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) ซึ่งเป็นภาพรวมของหลายองค์ประกอบที่พบในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญ การอภิปรายแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านค่านึงถึงปัจเจกบุคคล องค์ประกอบนี้มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 71.29 และอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 59.41 ประกอบด้วย 16 ตัวแปร แสดงให้เห็นถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการบริหารที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การประเมินและติดตามพัฒนาการของครูเป็นรายบุคคล การรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหาร การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กรผ่านกิจกรรมร่วมกัน ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามเป้าหมายส่วนบุคคลควบคู่ไปกับเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ยังแสดงถึงบทบาทของผู้บริหารในการให้คำแนะนำและสนับสนุนอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างเต็มที่ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ (จิราภรณ์ วงศ์คำจันทร์, 2563) ซึ่งพบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินความสามารถและความต้องการของครูรายบุคคล ส่งผลต่อ

การพัฒนาศักยภาพของครูอย่างตรงจุดและยั่งยืน อีกทั้งยังสนับสนุนผลการวิจัยของ (ประภาส ทองสุข, 2562) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำที่เน้นการรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร ช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความร่วมมือภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์และการวางแผน องค์ประกอบนี้มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 9.04 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.53 มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องจำนวน 14 ตัวแปร แสดงให้เห็นถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม สามารถกระตุ้นให้ทีมงานก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองเพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมองเห็นภาพอนาคตร่วมกัน และสามารถเปลี่ยนจินตนาการหรือแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การดำเนินการจริงได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในปัจจุบัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ (อรุณี พรหมชาติ, 2564) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การพัฒนาเชิงนวัตกรรมภายในโรงเรียน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ (ณรงค์ฤทธิ์ อ่อนดำ, 2562) ซึ่งชี้ว่า การส่งเสริมนวัตกรรมทางการเรียนรู้โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้คิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ถือเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว องค์ประกอบนี้มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 6.37 และอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.31 มีจำนวนตัวแปร 12 ตัวแปร แสดงให้เห็นถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปรับตัวและแสดงความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นโครงการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ภายในโรงเรียน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพิจารณาแนวคิดใหม่ ๆ อย่างรอบคอบก่อนการนำไปใช้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทในการสื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและช่วยให้ครูสามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดลำดับเป้าหมายตามลำดับความสำคัญ และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้จินตนาการในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ (มาลินี เรืองแก้ว, 2564) ซึ่งระบุว่าผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นในการปรับวิธีคิดและวิธีบริหารสามารถส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสนับสนุนผลการวิจัยของ (ธนากร พุ่มพวง, 2562) ที่พบว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบนี้มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 4.67 และอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.89 มีจำนวนตัวแปร 10 ตัวแปร โดยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน สามารถจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันได้อย่างรอบคอบ สนับสนุนให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมกำลังใจและให้การยอมรับในความสำเร็จของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และกระตุ้นให้ครูคิดริเริ่มวิธีการสอนที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ (อัญชลี บุญมี, 2561) ซึ่งชี้ว่า ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและการยอมรับความหลากหลายของความคิดเห็นภายในทีม เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งและยั่งยืน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ (ศุภชัย วงศ์สุรวัฒน์, 2565) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยมีผู้นำที่สามารถบริหารจัดการทีมงานได้อย่างยืดหยุ่นและให้คุณค่ากับการมีส่วนร่วม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างแรงจูงใจ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ องค์ประกอบนี้มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 3.87 และอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.22 มีตัวแปรรวม 9 ตัว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความเร่งด่วนของปัญหา การสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคลของครู และสามารถเปลี่ยนแนวคิดจากจินตนาการไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีแนวทางในการประเมินผลการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ มีการ

สื่อสารอย่างเปิดเผย โปร่งใส และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิณอกกรอบ เพื่อให้ครูสามารถนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ อีกทั้งยังตัดสินใจโดยอิงจากข้อมูลและหลักฐานที่เชื่อถือได้ เพื่อให้การตัดสินใจมีความน่าเชื่อถือและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ (ดาร์รัตน์ แก้วคง, 2563) ที่พบว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของโรงเรียน ช่วยเพิ่มความผูกพันในองค์กรและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงงานของ (ณัฐภูมิ คัมภีร์, 2561) ซึ่งชี้ว่า การตัดสินใจของผู้บริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และการสื่อสารอย่างโปร่งใส นำไปสู่ความไว้วางใจของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการปัญหาในโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านความคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบนี้มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 3.35 และอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.79 มีตัวแปรรวม 8 ตัวแปร สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวทางการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาให้กับครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังแสดงถึงความยืดหยุ่นของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจเมื่อต้องเผชิญกับผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามแผน และสามารถช่วยให้บุคลากรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนได้อย่างราบรื่น รวมถึงมีความสามารถในการปรับตัวที่คนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ (นิชาภา สุวรรณศรี, 2562) ซึ่งระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์และยืดหยุ่นสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ (พัชรินทร์ แสงสว่าง, 2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อความสามารถของครูในการคิดริเริ่มและพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 7 ด้านจินตนาการ องค์ประกอบนี้มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 3.23 และอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.69 มีจำนวนตัวแปร 7 ตัวแปร สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการคิดเชิงจินตนาการภายในองค์กรการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ทดลองแนวคิดใหม่ ๆ อย่างไม่มีข้อจำกัด และสามารถจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารยังส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการตัดสินใจที่ผ่านมา เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจในอนาคต ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจระหว่างตนเองกับบุคลากรในโรงเรียน และสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจได้อย่างรอบคอบก่อนดำเนินการ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ (ธีระพงษ์ พิมพ์า, 2564) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ส่งเสริมการใช้จินตนาการและเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถคิดและลงมือทำอย่างอิสระ จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม และยังสนับสนุนผลการวิจัยของ (กาญจนา บุญช่วย, 2561) ซึ่งระบุว่า ภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างเปิดกว้างมีผลต่อความไว้วางใจของบุคลากร และเป็นแรงผลักดันต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ภายในโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 8 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ องค์ประกอบนี้มีค่า Eigenvalue เท่ากับ 1.74 และอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.45 โดยมีจำนวนตัวแปร 6 ตัวแปร สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร โดยสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายและสามารถปรับการตัดสินใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารยังแสดงวิสัยทัศน์ผ่านการกำหนดเป้าหมายระยะยาวและวางแนวทางดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และมีบทบาทในการให้คำปรึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ (ภัทรพร ศรีอุบล, 2562) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะส่งผลต่อความร่วมมือของครูในโรงเรียน และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ รวมถึงสนับสนุนผลการวิจัยของ (ณัฐกานต์ วิทยาพร, 2565) ที่ระบุว่า ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสาร เปิดใจรับฟัง และสนับสนุนสมาชิกในทีม เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความสามัคคีในองค์กรการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในการตั้งชื่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขต
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีองค์ประกอบที่เกิดขึ้นจำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้าน
ค่านิยมปัจเจกบุคคล ด้านที่ 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านที่ 3 ด้านการยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม
ด้านที่ 5 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านที่ 6 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านที่ 7 ด้านจินตนาการ และด้านที่ 8 ด้านการ
สร้างมนุษยสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยที่แสดงว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี การฟังความคิดเห็น และ
การสร้างความร่วมมือในทีมอยู่ในระดับสูง โรงเรียนสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาครู โดยให้ผู้บริหารทำหน้าที่
เป็น "ผู้นำการเรียนรู้" (Instructional Leader) ที่คอยชี้นำ สนับสนุน และเป็นแบบอย่างในการพัฒนานวัตกรรมด้านการสอน
รวมทั้งจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

2) ผลการวิจัยได้ระบุองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ชัดเจนทั้ง 8 ด้าน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือ
สำหรับการประเมินตนเอง (Self-assessment) หรือการประเมินแบบ 360 องศา ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อวางแผนพัฒนา
ศักยภาพให้เหมาะสมกับจุดที่ควรส่งเสริมในแต่ละบุคคล เช่น ผู้บริหารที่ยังมีคะแนนต่ำด้าน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ อาจ
ได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการฟังอย่างลึกซึ้ง

3) ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีแนวโน้มคำนึงถึงความแตกต่างเฉพาะบุคคลของครู (ค่าเฉลี่ยด้านนี้อยู่ในระดับมาก)
โรงเรียนจึงสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการจัดสรรบทบาทงานหรือการอบรมของครูให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ
เฉพาะตัว ซึ่งจะช่วยให้เสริมแรงจิตใจภายใน เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และลดปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับผลลัพธ์ของสถานศึกษา เช่น ความผูกพันของครูใน
องค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน หรือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อให้เห็นถึงผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็น
รูปธรรม และสนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของพื้นที่หรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนในชนบท หรือโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำในบริบทที่หลากหลาย และนำไปสู่ข้อเสนอแนะที่
เหมาะสมกับแต่ละบริบทอย่างแท้จริง

3) ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานการใช้แบบสอบถามร่วมกับ การสัมภาษณ์
เชิงลึกหรือการสังเกตพฤติกรรมของผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถอธิบายพฤติกรรมผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ใน
สถานการณ์จริงได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2544). แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ : การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ.(2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต.ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- เกรียงไกร นามทองใบ. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ : การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2564). แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง).สืบค้นเมื่อ 24เมษายน 2566, จาก: <http://nscr.nesdc.go.th/cr/>
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง : การศึกษามหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์. เดลินิวส์. น. 23.
- จิราวัฒน์ สว่างกลับ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ : ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาล อุบลรัตน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ : ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: ราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ : ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
- ฝ่ายการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2561). คู่มือปฏิบัติงาน ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ฉบับปรับปรุง พ . ศ . 2 5 6 1 . สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2567 , จาก:<https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000059/ITA/Standard%20service/O13%20performance%20standards/O13%20Education%20manual.pdf>.
- พัชราภรณ์ นະภิใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง : การศึกษามหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พัชราภรณ์ ลัมพ์คิน. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ : การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.** (วิทยานิพนธ์ : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. **ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542), 18-19.**
- พิมพ์ธนพร นันถิวงศ์. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1.** (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง : การศึกษามหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** (วิทยานิพนธ์ : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง.** (วิทยานิพนธ์ : ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรด.** (วิทยานิพนธ์ : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรชัย เจดามาน นิตยาพร กิณบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์. (2560). **ทรัพยากรมนุษย์:มิติการบริหาร จัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน.** กรุงเทพฯ: สุตราพิศาลบิดอร์.
- ภคินี ศรีสุโขทัย. (2563). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ : ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- มะนาพี อินนุญชี. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส.** (วิทยานิพนธ์ : ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อิตติขาม เจ๊ะหะ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2.** (การค้นคว้าอิสระ : ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Adair, J. (2007). **Leadership for Innovation: How to organize team creativity and harvest Ideas.** London: Kogan Page.
- Ali, A. (2013). Significant of Human Resource Management in Organization. **Linking Global Practice with Local Perspective**, 4 (1), 78–79.
- Armstrong. (1995). **A Handbook of personnel Management practice.** London, UK: kogan.Ash, R. l. & Persall, M. **The principal as 209 PERCEPTIONS OF PRINCIPALS' INSTRUCTIONAL LEADERSHIP ROLES.** [n.p.].
- . (2000). **The Principal as Chief Learning Officer: Developing Teacher Leaders.** Birmingham: Samford University Birmingham.
- . (2007). **The principal as chief learning officer, the new work offormative leadership.** Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together: Creative Leadership, **Journal of The Leadership Quarterly**, 15(1), 103-121
- Chuck Williams. (2010). **Managing Effectively** (4 th ed.). Thomson south-western Cengage Learning.
- Claxton, Guy & Lucas, Bill. (2004). **Be Creative: Essential Steps to Revitalize Your Work and Life.** London: BBC Books.
- Daft R. L. (2008). **New Era of Management** (2 nd ed.). China Translation and Printing Services.

- Dubirn Andrew J. (2007). **Leadership: Research Finding, Practice, and Skills**(5 th ed.). Boston. MA: Houghton Mifflin Company.
- Fiedler, F. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Guilford, J. P. (1956). **Fundamental Statistics in Psychology and Education** (3 rd ed.).New York: McGraw-Hill.
- Guntern, G. (2004). **The Challenge of Creative Leadership**. [n.p.].
- Holt & Wigginton. (2002). **International Management**. New York: Horcourt.
- Jackson, S. E. & Suchuler, R.S. (2003). **Managing Human Resources through Strategic Partnnership**. Canada: Thomas South-Western.
- Kartika Eva Prestiana, Sugito. (2021) “Managing human resource development of educators in inclusion- based elementary school”. **Journal of Education and Learning (EduLearn)**, 21 (15), 1-10
- Lunenburg & Ornstein. (2008). **Educational Administration: Concepts and Practices**. California: Wadsworth Publishing.