

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*
THE CREATIVE LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS IN
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL, KRABI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

มนัญชา ควรรำพึง

Mananchaya Khuanramphung

เบญจพร ชนะกุล

Benchaporn Chanakul

สุภาพ เต็มรัตน์

Supap Temrat

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

E-mail: mananchaya.mook26@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน และเชิงปริมาณประชากร จำนวน 921 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์

* Received 2 June 2021; Revised 11 July 2021; Accepted 24 September 2021

ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจากการสนทนากลุ่ม พบว่า ทุกด้านควรมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากทุกด้านมีความสำคัญและเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดใหม่ๆ ที่หลากหลาย มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้บริหารจะต้องรู้จักมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหาร, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ABSTRACT

The research aimed to 1) study creative leadership, 2) compare the teachers' opinions on creative leadership, and 3) study the guidelines to develop the creative leadership of the school administrators. The research collected the qualitative data from 8 persons using focus group discussion. The population for collecting the quantitative data was 921 people. The sample was 269 people. The research tool was a five-point rating scale questionnaire and the focus group discussion. The statistics used for data analysis included percentage, standard deviation, t-test, and content analysis.

The results showed that:

1. The overall creative leadership in all aspects was at a high level.
2. The overall result and the result of each aspect for comparing the teachers' opinions on the creative leadership classified by gender were not different. However, there were differences in flexibility and adaptability, with the significant differences at .05. Classified by work experience, it found significant differences in the overall and all aspects, with the significant differences at .05. Classified by school size, no significant difference was found.

3. Data analysis results used for the guidelines to develop the creative leadership gained from the focus group discussion revealed that all aspects should be developed simultaneously because all aspects are vital and are the significant qualities of the administrators. The administrators must have a broad vision, various new ideas in the different processes, ability to build a good atmosphere for working as a team. They must encourage personnel in

educational institutions to exchange knowledge with each other. Moreover, they must know how to assign tasks based on the knowledge and abilities of each person.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Opportunity Expansion School

บทนำ

พลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 เกิดปัญหาแรงกดดันจากภายนอก โดยมีการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมและพฤติกรรมของประชากร ที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากมายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส ความเสมอภาค ทางการศึกษา อีกทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการขาดจิตสาธารณะของคนไทย ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา จึงที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายที่เกิดขึ้น ความเป็นผู้นำในยุคที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่มีความสลับซับซ้อน ซ่อนเงื่อน ผู้นำจะต้องอาศัยกระบวนการคิดและการมองที่แตกต่างจากเดิม หรือการหาเส้นทางใหม่ (Path finding) อย่างมีวิสัยทัศน์ การมองโลกในแง่ดีมีความยืดหยุ่น มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และมีจินตนาการ การมองโลกในแง่ดีจะช่วยให้เรารู้สึกมีความหวังและมั่นใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ที่สำคัญต้องยอมรับความไม่แน่นอน พระพุทธเจ้าสอนว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกล้วนอนิจจัง ไม่มีอะไรเที่ยงแท้แน่นอน เพราะฉะนั้นอย่ายึดมั่น ถือมั่น ถ้าคิดว่าจะชนะแล้วผลออกมาแพ้จะรู้สึกสิ้นหวัง แต่ถ้าเราปรับเปลี่ยนเป็นพลัง การสร้างหรือการค้นหาเส้นทางใหม่ (New path finding) อย่างมีวิสัยทัศน์เมื่อมองไม่เห็นทาง วิธีที่จะนำไปสู่เส้นทางชัย จงอย่าท้อถอยและสิ้นหวัง แต่ให้เปลี่ยนเป็นพลังสร้างเส้นทางหรือทางเลือกขึ้นมาใหม่ เพื่อเป็นทางเลือกหรือทางรอดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีวิสัยทัศน์ ทางใหม่ที่สร้างขึ้นมานั้นควรจะเป็นทางที่ดี

ถูกต้องปราศจากอคติ และศีลธรรมอันดีงาม การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ความเฉลียวฉลาด และมีจินตนาการอาจเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน จงจุดประกายและดึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในนั้นออกมา (กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์, 2555) ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบวนทัศน์ใหม่ทางการบริหารและมีภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์นั้น เป็นระบบความคิดเชิงอเนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์ นั่นคือ การคิดที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดเรื่องเดียวนั้นได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม และได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้จะนำไปสู่ความคิดเชิงบวก เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ หรือการค้นพบวิธีแก้ปัญหาก็ได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้ เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างเป็นขั้นตอนและทักษะขั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่ม การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลที่มีอยู่เดิม และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือน ๆ กันให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างออกไปได้ (Guilford, J. P., 1980) ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพของการคิดของทุกคนในชุมชน เพื่อสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมใหม่ และการปรับปรุงแก้ไขเงื่อนไขต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้ชุมชนมีโอกาสนในการเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครูและบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์ (Ash, R. L. & Persall, M., 2000)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกิดขึ้นครั้งแรกในปี พุทธศักราช 2533 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในพื้นที่ห่างไกลจากโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในขณะนั้น ซึ่งรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เยาวชนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่สามารถเดินทางไปศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ห่างไกลได้มีพื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดกระบี่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดกระบี่ ระยะ 4 ปี พ.ศ.2562-2565 โดยให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพที่เป็นโอกาสและอุปสรรคต่อการจัดการศึกษา และค้นหาสิ่งที่เป็จุดแข็งและจุดอ่อนในการจัดการศึกษา เพื่อหาแนวทางการจัดการศึกษาในอนาคตต่อไป ในการวิเคราะห์สถานภาพของหน่วยงานทางการศึกษา ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ (Swot Analysis) มีสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นโอกาสและสภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดแข็ง มีสถานภาพอยู่ที่ STAR คือ สถานภาพแวดล้อมภายในและสถานภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อและแข็ง ซึ่งหมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ อยู่สถานะที่จะกำหนดและใช้กลยุทธ์ในการส่งเสริม เพิ่ม

ขยาย เพื่อจัดและพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่, 2562) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จึงได้วางแผนการจัดการศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่ รวมทั้งในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อรองรับการจัดการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เพียงพอกับประชากรวัยเรียนได้อย่างเหมาะสม เสมอภาค เป็นธรรม คุ่มค่า ประหยัดงบประมาณของรัฐ โดยให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ คือ สถานศึกษาต้องผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาคารสถานที่เหมาะสมเพียงพอ และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน จำนวนนักเรียนที่จะเข้าศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1-3 ไม่น้อยกว่า 40 คน มีครูที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะรองรับการจัดการศึกษาตลอดหลักสูตร แต่ระยะเวลาที่ผ่านมา แต่ในปัจจุบันด้วยข้อจำกัดหลายประการ ทำให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังมีปัญหาด้านคุณภาพทางการศึกษา จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาให้มีความเข้มแข็งขึ้น โดยส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีความเข้มแข็งได้เกณฑ์มาตรฐานตามที่หลักสูตรกำหนดภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนา ส่งเสริม และบริหารจัดการ ให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรมีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2563

จำนวน 921 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2563 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครทซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 269 คน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากร และได้รับการตอบแบบสอบถาม จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 92 ของผู้เข้าตอบแบบสอบถามที่กำหนดไว้ทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม (focus group) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพของครูและบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2563 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2563 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open – Ended Form) และการสนทนากลุ่ม (focus group) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยคำถามจะถูกถามในรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์แบบต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีโอกาสพูดคุยนและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระระหว่างผู้ร่วมวิจัยหรือผู้เข้าร่วมด้วยกันเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) หาค่าสถิติ ดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับสภาพของครูและบุคลากรตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าทดสอบ (T-test) แบบ Independent Simple จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA Analysis of Variance) 4) การสนทนากลุ่ม (focus group) ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการระบุนิยามวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น ที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการจัดการศึกษา และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกันภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจมีความเพียรพยายามมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยน่าสนใจและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ผู้บริหารคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมกระบวนการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารอย่างเฉลียวฉลาดและมีไหวพริบดี มีทักษะการคิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่ และทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

รองลงมา คือ ผู้บริหารปรับนโยบายการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่เครียดกับงาน

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน และผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมสัมมนาในหัวข้อที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเองและองค์กร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดรองลงมา คือ ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

2. จากการเปรียบเทียบภาวะภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สรุปผลการวิจัยดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของบุคลากร (ร้อยละ 15.84) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (ร้อยละ 12.90) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 11.88) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารควรให้ความอิสระในการปฏิบัติงานกับบุคลากรในการแสดงความสามารถ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (ร้อยละ 10.89) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล (ร้อยละ 10.89)

3. จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ สรุปผลการวิจัยดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ต้องมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมได้อย่างกลมกลืน

3.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารมีกระบวนการคิดใหม่ๆ ที่หลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหาร เน้นคิดนอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ และผู้บริหารต้องมีทักษะไหวพริบ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีเหตุและผล

3.3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารรู้จักปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อเป็นความรู้สึกที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องไม่เพิ่มหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการทำงานมากจนเกินไป

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ต้องสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ ให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3.5 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตน และรู้จักมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละคน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษได้แสดงออกถึงศักยภาพของตนเอง และส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีประเด็นที่ได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนแนวความคิด ปรับตัวให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556) และสอดคล้องกับ นัยนา ชนาฤทธิ์ ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (นัยนา ชนาฤทธิ์, 2556) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ดวงแข ขำนอก ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขต บางเขนเครือข่ายที่ 19 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขต บางเขนเครือข่ายที่ 19 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ดวงแข ขำนอก, 2559)

2. จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีประเด็นที่ได้นำมาสรุปผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีความ

ยืดหยุ่นและปรับตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับศักยภาพของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละบุคคลมากกว่า ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแต่อย่างใด ยกเว้นยกเว้นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ที่พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันกว่าด้านอื่น ๆ การศึกษาวิจัยของ วัฒนชัย เนสะและ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศที่แตกต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (วัฒนชัย เนสะและ, 2554) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราโมทย์ พูลเพิ่ม ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน (ปราโมทย์ พูลเพิ่ม, 2560) อีกทั้งยังมีการวิจัย กฤษพล อัมระนันท์ ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จังก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการมีความคิด สร้างสรรค์และด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน (กฤษพล อัมระนันท์, 2559)

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน และความเชี่ยวชาญในการทำงานที่มีความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้น ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดความสำเร็จสูง โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 15 ปี จะมีความกระตือรือร้น มีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้มากกว่าครู ที่มี

ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งคนในวัยนี้เป็นวัยที่มีอายุค่อนข้างสูง ทำให้มีความแม่นยำในการรับรู้และตัดสินใจน้อยกว่าในช่วงวัยที่ผ่านมา อาจมีความคิดที่จะดำรงสภาพที่เป็นอยู่มากกว่าการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมานานจะได้รับทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามายาวนานกว่าจึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ ที่ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยดวงแข ข่านอก ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการและด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการไม่แตกต่างกัน (ดวงแข ข่านอก, 2559)

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการที่เป็นไปตามหลักการประกันคุณภาพภายในที่มีการบริหารจัดการครบตามวงจร PDCA ของเดิมจึงทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันอีกทั้งการมีแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามกฎระเบียบและนโยบายของรัฐบาลที่มีการจัดอบรมและศึกษาดูงาน การประชุมวิชาการ รวมไปถึงการพัฒนาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ทำให้คำนึงถึงปัจเจกบุคคลการมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติใกล้เคียงกัน จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นัยนา ชนาฤทธิ์ ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน (นัยนา ชนาฤทธิ์, 2556) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงแข ข่านอก ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือด้านความยืดหยุ่น ด้าน จินตนาการและด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 (นัยนา ชนาฤทธิ์, 2556)

2.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ในด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการมี ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการ ขับเคลื่อนการบริหารจัดการ การศึกษาอย่างเหมาะสม ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารควรให้ความอิสระในการปฏิบัติงานกับบุคลากรในการแสดงความสามารถ เพื่อการ พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควร มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและ ความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sternberg ได้ศึกษาถึงภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การ ตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่ สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มี ความสามารถในการโน้มน้าวใจ บุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุก คนมีเป้าหมายร่วมกัน (Sternberg, R. J., 2006)

3. จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ต้องมุ่งเน้นให้ผู้บริหารมี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยอมรับและเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการ กำหนดทิศทาง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารมีกระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหาร เน้นคิดนอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็น สำคัญ และผู้บริหารต้องมีทักษะ ไหวพริบ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมี เหตุและผล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารรู้จักปรับเปลี่ยนวิธีการ

ทำงานให้เหมาะสมกับบริบทในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตน และรู้จักมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคน เนื่องจากทุกด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรถึงการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน จึงจะเป็นผู้บริหารที่ดีและประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทักษะความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะด้านความรู้ ความสามารถเชิงสร้างสรรค์การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและความยุติธรรมของผู้บริหารเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lussier and Achua ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ คือ ความมีอำนาจเหนือ มีพลังสูง มีความมั่นใจในตัวเอง การควบคุมตัวเองในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ความซื่อตรง ความมีสติปัญญา ความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีความเข้าใจความรู้สึกคนอื่น (Lussier, R. N., & Achua, C. F., 2007) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Danner ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านศิลปศึกษา ในมุมมองของนักศิลปะนี้ นำเสนอคำนิยามความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผ่านการทำงานร่วมกันกับชุมชนและปฏิบัติตามกรอบแนวคิดสาขามนุษยวิทยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาเกิดขึ้นจาก ประสบการณ์ แสดงออกได้ถึงวิธีการสอน ในการดำเนินชีวิตกระบวนการสร้างความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ (Danner, S. E., 2008)

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจากการสนทนากลุ่ม พบว่า ทุกด้านควรมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากทุกด้านมีความสำคัญและเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดใหม่ๆ ที่หลากหลาย มี

การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้บริหารจะต้องรู้จักมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และทำการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ควรวางแผนการนำข้อมูลจากการวิจัยที่ได้ไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและภาคการศึกษาเอกชน

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต นครสวรรค์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพัทธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.

- นัยนา ชนาฤทธิ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปราโมทย์ พูลเพิ่ม. (2560). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร. ใน *ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิวัฒน์ชัย เนสะและ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (2562). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะเวลา 4 ปี. กระบี่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.*
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Ash, R. L. & Persall, M. (2000). The principal as chief learning officer. Developing teacher leaders. NASSP Bulletin: May.
- Danner, S. E. (2008). Creative leadership in art education. In *Perspectives of an Art Educator: Master of Art*. Ohio: Ohio University.
- Guilford, J. P. (1980). Traits of Creativity. Harmondsworth: Middlessex: Penguin Book.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Education and Psychological Measurement* (30 ed., Vol. 3).
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2007). *Leadership: Theory. Application, Skill development*. Ohio: South-Western College.
- Stemberg, R. J. (2006). Creative Leadership: It's a Decision. *Journal of Leadership*, 36(2).