

Creative Leadership of School Administrators Influencing School Effectiveness under The Secondary Educational Service Area Office Loei, Nong Bua Lam Phu

Khanawat Pratumchai¹ Saman Prawanto^{1*} and Somjai Maneewong¹

¹ Department of Educational Administration, Faculty of Education, Pitchayabundit College, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Saman.p2566@gmail.com

ABSTRACT

This article aimed (1) to study investigate creative leadership of school administrators, (2) to study school effectiveness, (3) to study relationships between creative leadership of school administrators and school effectiveness, and (4) to study factors of creative leadership influencing school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Loei, Nong Bua Lam Phu. The samples of the research were 374 school administrators and teachers based on sample size determination using Krejcie and Morgan Table and stratified sampling consisting of 28 small size school administrators, 52 school administrators and 322 teachers. The research instrument was 5-point Likert scale questionnaires, which the reliability was 0.958. The result of the study found that In terms of creative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Loei, Nong Bua Lam Phu, it was found that; as a whole and each aspect, all aspects were at the high level. For school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Loei, Nong Bua Lam Phu, it was found that; as a whole and each aspect, all aspects were at the high level. For the relationships between creative leadership of school administrators and school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Loei, Nong Bua Lam Phu, it was found that the positive correlation was at the highest level comprising flexibility and adaptability, and skills for encouraging a positive attitude in students. In terms of factors of creative leadership influencing school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Loei, Nong Bua Lam Phu, it can be showed that the aspects of team work, individualized consideration, and flexibility and adaptability.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, School Effectiveness

ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คุณวัชร ประทุมชัย¹ สมาน ประวันโต^{1*} และ สมใจ มณีวงษ์¹

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Saman.p2566@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ (4) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครซีและมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 374 คนประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 52 คน และครูผู้สอน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.958 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ความยืดหยุ่นและปรับตัว และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

© 2023 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสังคมล้วนดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผล ให้คุณลักษณะเยาวชนเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมาย ให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศรายได้สูงโดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนประเทศ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีบทบาท ที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานศึกษา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย ได้รับความ คิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร พัฒนาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก (สุกัญญา รอดระกำ, 2561)

การปฏิรูปการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายภารกิจดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นสำคัญซึ่งในปัจจุบันการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต่างเห็นความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและประหยัดสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการ

บริหารงานแก่องค์กรให้มากขึ้นเพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม (เกศริน ตรีเดช, 2552) โดยคุณแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการกล้านำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญความท้าทาย ด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยการทุ่มเทพลังกาย และความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้เป็นที่พึ่ง ทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดองค์กร บริหารจัดการให้มีครูผู้สอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพสอดคล้องกับภาระและปริมาณงาน โดยใช้หลักการกระจายอำนาจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัฒนธรรมการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทางร่างกายอารมณ์และสังคม และสติปัญญา (ธีระ รุญเจริญ, 2554)

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น สถานศึกษาจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน สิ่งเหล่านี้สถานศึกษาจะต้องรับเอามาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของกลุ่มคน หน่วยงาน และองค์กรต่างๆ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ กับภาวะผู้นำของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่างๆ ดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในภาวะเช่นนี้สมรรถนะของผู้นำที่เรียกว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้นและได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนสามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการของบุคคล ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม (กรองทิพย์ นาควิชิต, 2552)

ผู้นำยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการจูงใจประสานงานรวมถึงการนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์จินตนาการมีความยืดหยุ่นโดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์โดยอาศัยปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแบบเปิด ในการไว้วางใจให้อิสระในการคิดพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ ด้านแรงจูงใจภายในด้วยการมีความอยากความหวังความปรารถนาความเพียรพยายามมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และด้านความรู้เชิงลึกด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึกมีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ปลาฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบซึ่งการดำเนินการเหล่านี้เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาคือการสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson, 2007) ประกอบด้วยด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังมีมุมมองว่าครูคือผู้นำโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้นแต่ยังรวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของบุคลากร และองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน ร่วมกันของบุคคลในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหลักการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษา (พ.ศ.2561-2565) ของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทำให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหาทางด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่ายังขาดภาวะผู้นำที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เช่นผู้บริหารมุ่งเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น แต่ยังขาดการเตรียมพร้อมของบุคลากร อย่างไรก็ตามในการจัดการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินตามนโยบายของกระทรวงที่มุ่งเน้นความเสมอภาคกับนักเรียนทุกคน เพื่อที่จะได้รับความรู้อย่างทั่วถึง จากการสำรวจพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจะมีความกระตือรือร้น และเอาใจใส่ในการเรียน น้อยนอกจากนี้จะเห็นได้จากภาระงานของครูด้านอื่น ๆ มีส่วนต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ปัญหาเหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคที่จะต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
4. ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,033 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 52 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,981 คน จากสถานศึกษาทั้ง 52 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 374 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 52 ครูผู้สอนจำนวน 322 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert, 1993)

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert, 1993)

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

3.2 สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ทุกข้อได้ 1.0

3.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนและนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3.5 นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.958

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยพินิจบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ทราบและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถามให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

5.1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธี ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

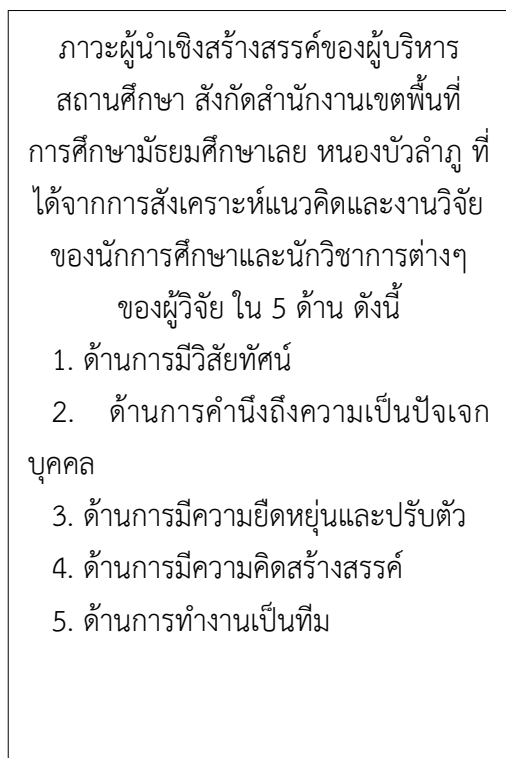
5.3.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)

5.3.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)

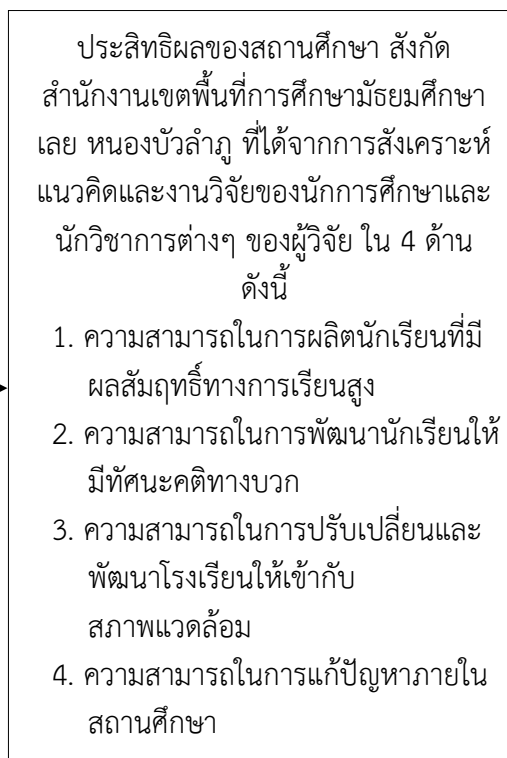
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่างๆ ของผู้วิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรพยากรณ์



ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.07	0.59	มาก
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.98	0.63	มาก
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.02	0.65	มาก
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.13	0.62	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.14	0.56	มาก
รวม		4.07	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.98$)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.06	0.58	มาก
2	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคติทางบวก	3.97	0.64	มาก
3	ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	3.90	0.65	มาก
4	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	3.95	0.67	มาก
รวม		3.97	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคติทางบวก ($\bar{X} = 3.97$) และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.90$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	xTotal	yTotal
X1	1										
X2	.789**	1									
X3	.655**	.779**	1								
X4	.453**	.461**	.581**	1							
X5	.434**	.472**	.542**	.606**	1						
Y1	.467**	.557**	.588**	.435**	.623**	1					
Y2	.557**	.614**	.629**	.491**	.570**	.765**	1				
Y3	.519**	.576**	.555**	.543**	.538**	.681**	.834**	1			
Y4	.488**	.523**	.507**	.451**	.559**	.699**	.767**	.837**	1		
xTotal	.819**	.865**	.880**	.762**	.740**	.654**	.703**	.670**	.619**	1	
yTotal	.560**	.625**	.626**	.53**	.628**	.859**	.928**	.927**	.914**	.728**	1

จากตารางที่ 3 พบว่า แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .728$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด ($X_3 : Y_2 = .629$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($X_5 : Y_1 = .623$) ตามลำดับ

4. ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	R	R ²	Adj R ²	SE	sig
ด้านการทำงานเป็นทีม	.628	.395	.393	.449	.000**
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	.738	.545	.541	.390	.003**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.730	.553	.531	.395	.000**

จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จาก 5 ด้าน มีปัจจัยที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 2 ด้าน

คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และมีปัจจัยที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 1 ด้าน คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ซึ่งสามารถนำมาอธิบายความได้ ดังนี้

ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .395 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 39.50 เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัวเพื่อหาค่าพยากรณ์ที่ดีที่สุด เป็นดังนี้

เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .545 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 54.50

เมื่อเพิ่มด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .553 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 55.30

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE _b	β	t	Sig	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ด้านการทำงานเป็นทีม	.401	.045	.388	8.963	.000	.700	1.428
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.273	.053	.299	5.148	.000	.389	2.569
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	.162	.054	.182	2.992	.003	.354	2.823

$R = .743, R^2 = .552, SE_{est} = .38869, a = .427, Adj_R^2 = .546, F = 84.925, Sig = .000, Durbin-Watson = 1.830$

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 55.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .401, .273 และ .162 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีค่าเท่ากับ .743 มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 55.20 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ .389 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = .427 + .401 X_1 + .273 X_2 + .162 X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .388 Z_{X1} + .299 Z_{X2} + .182 Z_{X3}$$

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงาน เป็นทีมก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของทีมงานนำมาซึ่งความมุ่งมั่นของทีมงาน และการมีส่วนร่วมของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรา อุ่มสิน (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายจัดการมุ่งเน้นไปที่ผลผลิต คือ ให้นักเรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถการกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทงานเพื่อ คุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานอย่างเต็มกำลังตามความรู้ความสามารถจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2001) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี และยังสอดคล้องกับแนวคิดผลผลิตของระบบการศึกษา (กรมวิชาการ, 2539) โรงเรียนหากมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนมีทั้งปริมาณและคุณภาพดังกล่าวนี้มักจะได้แก่ โรงเรียนในเมื่อโรงเรียนจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อม ในด้านปัจจัยต่างๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม บุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 2001)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ เพราะเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างสมาชิกทำให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงานช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน เกิดความผูกพัน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงาน และความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสรินทร์ ตรีเดช (2552) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการปฏิบัติงานอย่างใด อย่างหนึ่งร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงานการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญด้วยเหตุผลและความจำเป็นเพราะลำพังคนเดียวจะทำงานให้สำเร็จได้ยาก และได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมดังนี้ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วม

3) การติดต่อสื่อสาร 4) การร่วมมือประสานงาน 5) การจัดสรรผลประโยชน์ 6) การตัดสินใจร่วมกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง และ วัลลภา อารีรัตน์ (2557) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนด้านที่ไม่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .395 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 39.50 อาจเป็นเพราะว่า บทบาทการทำงานเป็นทีมจะต้องมีความชัดเจน ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมเกิดจากการปรับตัวของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งในปัจจุบันบริบท การทำงานอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ทีมงานจะต้องพึ่งพาการมีส่วนร่วมของสมาชิกใน ทีมงาน ดังนั้นสมาชิกต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง มี ข้อกำหนดเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา ประจงใจ (2557) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียนโดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น 2) การร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ดำเนินการภายใต้ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาลดความขัดแย้ง ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้ได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานโดยไม่ถือคติหรือแบ่งพรรคแบ่งพวก 3) การประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน กระตุ้นแนวคิดใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานไปศึกษาดูงานหรือร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และมีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างมูลค่าเพิ่มอยู่เสมอ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ จูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson. (2007) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .545 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่งผล

ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 54.50 อาจเป็นเพราะว่า การมีความคิดยืดหยุ่นและการปรับตัว ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ของผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และสามารถปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ในการ บริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในโลกยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัวจึงเป็นสิ่งที่ควรมีในตัวผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ในการ บริหารงาน มีความยืดหยุ่นในการคิด รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถปรับตัวอยู่บนพื้นฐานความแตกต่างในช่วงวัยของครู ในโรงเรียนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาริศา พาพิสินธ์ (2554) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการคิดนอกกรอบของความคิดที่ไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม ความยืดหยุ่นทำให้สามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมใหม่ สามารถปรับเปลี่ยนได้ไม่ตายตัว ความคิดยืดหยุ่นเป็นรูปแบบความคิดพื้นฐานที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดยืดหยุ่นเป็นส่วนช่วยเสริมคุณภาพความคิดให้ดียิ่งขึ้นเพราะคนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะไม่ปิดกั้นความรู้ ยอมรับการมีข้อมูลที่เพิ่มมากขึ้นได้ ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม ความคิดยืดหยุ่นแบ่งออกเป็นความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที และความคิดยืดหยุ่นทางการคิดแปลง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น และปรับตัว เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบให้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับ ความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ 3) การเปิดกว้างรับ ความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ 4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์การ ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .553 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 55.30 อาจเป็นเพราะว่า การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ โดยมอบหมายงานตรงกับ ความรู้ความสามารถของ ผู้ร่วมงาน ติดตามผลการ ปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสม การบริหาร และการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมในยุคโลกาภิวัตน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่าง ระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนา วิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัว บ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธุมกร เจตีย์ คำ (2559) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรามีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลสนใจและเอา ใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและ ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะ สำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่าง บุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ได้ข้อค้นพบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 3) การมี

ความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม และปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงาน เป็นทีมก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและ ประสิทธิผลของทีมงานนำมาซึ่งความมุ่งมั่นของทีม และการมีส่วนร่วมของทีมงาน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม

การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนด้านที่ไม่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .395 ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 39.50 จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลในเชิงบวกประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มาก จึงควรมีการส่งเสริม และพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่ต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น ควรจัดทำยุทธศาสตร์การอบรมเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึง ความสำคัญของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตลอดจนส่งเสริม รวมถึง สนับสนุน ให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ และร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เห็นผลเป็นรูปธรรมชัดเจน และมีการพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดกว่าทุกด้าน ดังนั้น

ผู้บริหารควรมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ผู้บริหารจึงต้องหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถส่งเสริม ประสิทธิภาพในการการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างไม่มีปัญหา

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนั้นจึงควรศึกษาสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาของหน่วยงานภาครัฐ หรือสถานศึกษาเอกชน ในระดับที่ต่างกัน เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา หรือเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ

2.2 ควรศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ประกอบการตัดสินใจหรือนำไปใช้ในเรื่องต่างๆ ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาภาครัฐ ประเภทอาชีวศึกษา หรือ ภาคเอกชน

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาภาคสนาม ลงพื้นที่จริง ด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อศึกษาในเชิงลึกและตรวจสอบความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). *ท้องถิ่นกับการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2559). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ: อีรสาสน์พับลิวเซอร์.
- กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เวงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ธัญญา ประจงใจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ธีระ รุจเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ธุมกร เจตีย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สาริสา พาทีสินธ์. (2554). *สุดยอดเทคนิคฝึกสมอง ไขกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ไทยควอลิตี้บุ๊กส์.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0*. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018"* 30 พฤศจิกายน 2561 (น. 575-579). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง และ วัลลภา อาริรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา*, 8(2), 190-198.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administrations Theory Research and Practice*. (6th ed.). New York: McGraw – Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw-Hill.

