

Creative Leadership of School Administrators Affecting Teachers' Happiness at Work Under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1

Hathaiporn Boonkhwan^{1*} Thanatcha Rattanaphant² and Nopparat Chairuang²

¹ Master's degree student in Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

² Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: 6755701012@nstru.ac.th

ABSTRACT

This research article aimed to study: 1) the creative leadership of school administrators, 2) teachers' happiness at work, 3) the relationship between the creative leadership of school administrators and teachers' happiness at work, and 4) guidelines for developing the creative leadership of school administrators affecting teachers' happiness at work under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 287 teachers under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1, determined using Krejcie and Morgan's sample size table and stratified sampling based on the size of the educational institution. The qualitative informants consisted of five school administrators. The research instruments included a five-point rating scale questionnaire and an interview form. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, stepwise multiple regression analysis, and content analysis. The findings revealed that: 1) the creative leadership of school administrators was overall at a high level; 2) teachers' happiness at work was overall at a high level; 3) the creative leadership of school administrators is positively correlated with teachers' happiness at work, with a predictive coefficient of .639, which is statistically significant at the .01 level; and 4) guidelines for developing creative leadership affecting teachers' happiness at work found that school administrators should possess a vision that encourages teacher participation, listen to opinions, adjust their mindset and management approaches to be more flexible, be bold in experimenting with new approaches, understand individual differences and assign tasks appropriate to each person's potential, and build a work culture based on trust, respect, and mutual appreciation.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Teachers' Happiness at Work

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

หทัยพร บุญขวัญ^{1*} ธนัฐชา รัตนพันธ์² และ นพรัตน์ ชัยเรือง²

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประเทศไทย

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: 6755701012@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 287 คน ซึ่งกำหนดโดยเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .639 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูพบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น ปรับแนวคิดและวิธีการบริหารให้มีความยืดหยุ่น กล้าทดลองแนวทางใหม่โดยไม่ยึดติดรูปแบบเดิม เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคคล สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความไว้วางใจ เคารพ และเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขในการทำงานของครู

© 2026 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน สังคม และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ ถือเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันและทำให้ประเทศสามารถยืนหยัดบนเวทีโลกในบริบทเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต นานาประเทศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทในการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก ควบคู่ไปกับการรักษาอัตลักษณ์ของชาติ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัล และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันจากทั้งกระแสโลกาภิวัตน์และปัญหาวิกฤติภายในประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย และผลักดันให้ประเทศก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อระบบ

การศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ในบริบทปัจจุบัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยกระดับสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวและความเป็นอิสระในการบริหารสถานศึกษา ควบคู่กับการยึดหลักธรรมาภิบาล ความสำเร็จของการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือ ผู้นำ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษาและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อการทำงานของครูทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากผู้บริหารถือเป็นผู้นำที่ครูต้องให้ความไว้วางใจและเป็นผู้นำพ่วงค์กร หากผู้บริหารขาดคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้ครูขาดความเชื่อมั่น ขาดกำลังใจในการทำงานไม่มากนักน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการจูงใจและนำบุคลากรด้วยวิสัยทัศน์ชัดเจน พร้อมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อเสริมให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบ กล้าตัดสินใจ คิดสร้างสรรค์ และแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถ ในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น (จินตนา ดีดวงพันธ์, 2565)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นับเป็นแนวคิดสำคัญที่มีส่วนช่วยพัฒนาและยกระดับคุณภาพขององค์กร โดยตั้งอยู่บนมุมมองที่ว่า ในสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องมีผู้นำเพียงคนเดียว หากแต่บุคลากรแต่ละคนสามารถแสดงบทบาทความเป็นผู้นำได้ตามศักยภาพและบริบทของตนเอง บทบาทหลักของผู้บริหารสถานศึกษาจึงอยู่ที่การส่งเสริม เปิดพื้นที่ และสนับสนุนให้ครูรวมถึงบุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้มีหน้าที่เพียงส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ของครูและบุคลากรภายในองค์กรควบคู่กันไป (Robinson, 2007) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมในการขับเคลื่อนและประสานความร่วมมือกับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการกระตุ้นแรงบันดาลใจ เสริมแรงจูงใจ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์และแนวทางที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างสิ่งใหม่ (ธีระ รุญเจริญ, 2554)

ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในหลายด้านของสถานศึกษา โดยเฉพาะวิชาชีพครูซึ่งถือเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อความเครียดจากการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องรับภาระงานจำนวนมาก ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อผู้เรียน รวมถึงการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของครู และมีแนวโน้มทำให้ระดับความสุขในการทำงานลดลง นอกจากนี้ ครูยังจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และรูปแบบการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ, 2562) ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ หรือ “Happy Workplace” ซึ่งหมายถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการดำรงชีวิตอย่างสมดุลและมีความสุข อีกทั้งยังมุ่งลดปัจจัยเสี่ยงและเสริมสร้างปัจจัยเกื้อหนุนด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ในบริบทดังกล่าว ความสุขในการทำงานจึงสะท้อนถึงประสบการณ์และความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการได้รับการยอมรับและการยกย่องจากสังคม การได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า และได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม นอกจากนี้ ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชาที่เอื้ออาทรเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือกัน การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ตลอดจนการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งเมื่อองค์ประกอบเหล่านี้ได้รับการส่งเสริมอย่างสม่ำเสมอ ย่อมเอื้อต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดำเนินการจัดการศึกษา โดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้น 105 โรงเรียน ประกอบด้วย จำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก 60 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 41 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน พบว่า อัตรากำลังครูขาดถึง 96 อัตรา ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ครู โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ยังต้องปฏิบัติงาน

ในด้านอื่น ๆ ที่ผู้บริหารมอบหมาย ทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนไม่เต็มความสามารถ มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม กล่าวได้ว่าหากครูไม่มีความสุข อาจเกิดความเครียดในการทำงาน และขาดแรงจูงใจในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้บรรยากาศในห้องเรียนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนลดลง และกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1, 2568)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อันเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคสมัย บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม และเศรษฐกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

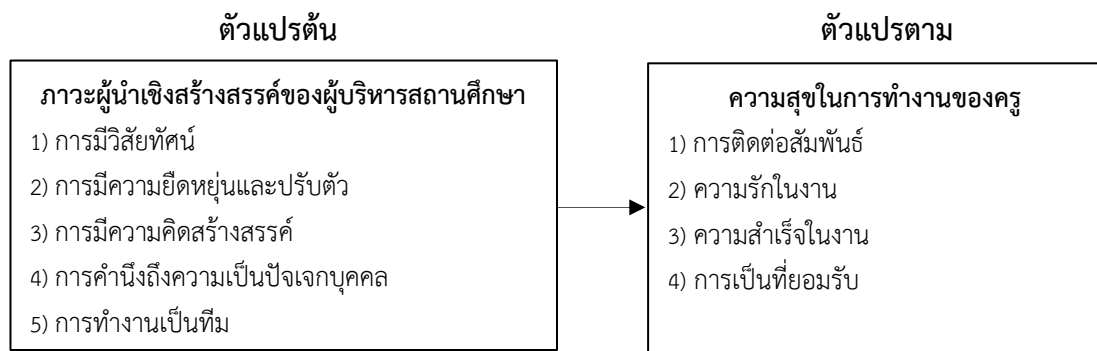
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์และกำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Robinson (2007) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง การคิดอย่างสร้างสรรค์ มีเสรีภาพ เน้นการทำงานร่วมกัน และการให้ความสำคัญต่อความเป็นปัจเจกบุคคล โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ คำภูเงิน (2561) วิจิตรา สุระคำพันธ์ (2565) และนคร ชูสอนสาย (2565) ที่สรุปว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การทำงานเป็นทีม
2. ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดเมื่อได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจในงาน รักและอยากที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรวัฒน์ ฝนิกรมย์ (2560) จิรพันธุ์ วงษ์คำ (2564) และพรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม (2567) ที่สรุปว่าองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,118 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 287 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Krejcie & Morgan (1970) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นเลือกตัวแทนของแต่ละชั้นมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับฉลาก จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกขนาดของสถานศึกษา

ตำแหน่ง	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ครู	ขนาดใหญ่พิเศษ	198	51
	ขนาดใหญ่	83	21
	ขนาดกลาง	559	144
	ขนาดเล็ก	278	71
	รวม	1,118	287

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกคือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่มีวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา 5 ระดับ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ เป็นลักษณะแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา 5 ระดับ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2554)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิด และขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 4 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอต่อประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และนำข้อเสนอแนะมาแก้ไขปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 5 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ พิจารณา ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2554) แล้วเลือกข้อคำถาม ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป มาสร้างแบบสอบถาม ผลที่ได้คือข้อคำถามทุกข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

ขั้นตอนที่ 6 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 7 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับครู 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน รวมทั้งหมด 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามแนววิธีของครอนบาค (Cronbach) (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2554) ได้ค่าเท่ากับ 0.98

ขั้นตอนที่ 8 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผ่านการทดลองแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ที่มีวิทยฐานะ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง/บทบาท วิทยฐานะ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในตำแหน่ง และวันเดือนปีที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ประเด็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิด และขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสัมภาษณ์ จากกรอบแนวคิด

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และนำ ข้อเสนอแนะ มาแก้ไขปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ ความถูกต้องอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูล

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ที่พัฒนาขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว ได้นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการทำหนังสือราชการส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย พร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยออกแบบฟอร์มแบบสอบถาม ผ่าน Google Form แสดงเป็น QR Code ผ่านทางระบบ AMSS++ ของแต่ละโรงเรียน

3) นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาจัดเรียงข้อมูล แยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

4) นำผลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ นำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย

4.2 แบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1) ดำเนินการทำหนังสือราชการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์
- 2) นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอต่อผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน
- 3) ดำเนินการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่สำหรับการสัมภาษณ์
- 4) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามขั้นตอนที่กำหนด
- 5) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้รับการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากนั้นนำเสนอผลในรูปแบบตาราง พร้อมคำอธิบายประกอบท้ายตาราง

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในระดับรายข้อ รายด้าน และภาพรวม นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ซึ่งกำหนดเป็นระดับคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” (4.50-5.00) ถึง “น้อยที่สุด” (1.00-1.49) (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2554)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าความสัมพันธ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

- ค่า r 0.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
- ค่า r 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
- ค่า r 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ
- ค่า r เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- ค่า r น้อยกว่า 0.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงลบ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรตาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ผ่านกระบวนการตีความและสังเคราะห์ข้อสรุป และนำเสนอผลในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นเพศหญิงจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 69.34 และเป็นเพศชายจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.66

ผู้ตอบแบบสอบถามมีช่วงอายุส่วนใหญ่ คือ อายุ 30-40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 47.74 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 อายุ 41-50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และช่วงอายุที่น้อยที่สุด คือ อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.41

ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒศึกษาส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 74.22 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.78 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิปริญญาเอก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ปฏิบัติงานสอนมากที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.81 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ปฏิบัติงานสอน มากกว่า 10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานสอน 5 – 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.44

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 50.17 รองลงมา เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.74 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.77 และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล มี 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.45$, $S.D.=.36$) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.43$, $S.D.=.34$) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=.36$) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.29$, $S.D.=.47$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=.52$)

2. ความสุขในการทำงานของครู

การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครู มี 4 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.51$, $S.D.=.36$) รองลงมา คือ การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=4.49$, $S.D.=.34$) การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.48$, $S.D.=.35$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=.40$)

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ดำเนินการโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ร่วมกับการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .703^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการทำงานเป็นทีมกับด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าสูงที่สุด ($r = .750^{**}$) และความสัมพันธ์ระหว่างด้านการมีวิสัยทัศน์กับด้านความรักในงานมีค่าต่ำที่สุด ($r = .364^{**}$)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X)	ความสุขในการทำงานของครู (Y)				
	การติดต่อสัมพันธ์ (Y ₁)	ความรักในงาน (Y ₂)	ความสำเร็จในงาน (Y ₃)	การเป็นที่ยอมรับ (Y ₄)	เฉลี่ยรวม (Y)
การมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	.421**	.364**	.387**	.365**	.420**
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X ₂)	.702**	.599**	.639**	.620**	.701**
การมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₃)	.542**	.442**	.502**	.470**	.535**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.724**	.632**	.621**	.607**	.706**
การทำงานเป็นทีม (X ₅)	.750**	.687**	.680**	.707**	.772**
เฉลี่ยรวม (X)	.704**	.609**	.636**	.620**	.703**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูเข้าสู่วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู

ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	b	Std.Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.810	.167		4.850	0.000
การทำงานเป็นทีม (X ₅)	.476	.058	.496	8.249	0.000
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X ₂)	.184	.059	.197	3.143	0.002
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.166	.065	.167	2.549	0.011

$R = .799, R^2 = .639, F = 166.698, SE\ est = .20608, R^2_{adj} = .635, a = .810$

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (X₅) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X₂) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูได้ร้อยละ 63.90 ($R^2 = .639$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

$$\text{สมการพยากรณ์ รูปคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = .810 + .476(X_5) + .184(X_2) + .166(X_4)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ รูปคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} = .496(X_5) + .197(X_2) + .167(X_4)$$

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

ผลการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ผู้บริหารควรมองภาพการบริหารงานออกเป็น 2 ระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบการบริหารนักเรียน และระบบบริหารครูและบุคลากร โดยในระบบบริหารครูและบุคลากรมีการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถ ไม่ปิดกั้นความคิดเห็น ไม่กดดัน รวมถึงรับฟังปัญหาต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังผลักดันให้ครูที่มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานได้ทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยยึดหลักทำทันที ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ และความสุขในการทำงาน...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“มีมุมมองในการบริหารอย่างทั่วถึง มองทุกคนด้วยใจเป็นกลาง ส่งเสริมประสิทธิภาพของแต่ละคน สนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ มองสถานการณ์ในเชิงบวกเพื่อเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการก้าวหน้า รวมทั้งบริหารงานบุคคลด้วยความเข้าใจ เชื่อใจ และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมั่นใจและเรียนรู้เพื่อพัฒนา...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นที่ครูต้องมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ที่ดี มีการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจ คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข...”

ผลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการบริหารที่ชัดเจน โดยยึดครูและบุคลากรเป็นศูนย์กลางในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การบริหารงานจึงควรมุ่งเน้นการมอบหมายหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ควบคู่กับการรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน เพื่อให้ครูสามารถมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าในสายงาน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งในด้านการสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการติดตามประเมินผล นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาและมีความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว

4.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ในการบริหารผู้บริหารควรมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ เพื่อปรับแนวคิด วิธีการในการบริหารให้มีความเหมาะสมกับบริบท หากผู้บริหารไม่มีความยืดหยุ่นหรือปรับตัวจะส่งผลให้การดำเนินงานของครูไม่สำเร็จและไม่มีความสุข ปฏิบัติตนให้ครูศรัทธาและรัก มีความเป็นกันเอง ไม่แบ่งแยกหรือห่างเหินจนเกินไป อีกทั้งพร้อมรับฟัง ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือ ไม่ปล่อยปละละเลยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“เน้นการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่ตำหนิในเรื่องเล็กน้อยที่ผิดพลาด แต่ใช้วิธีการพูดคุยเพื่อหาแนวทางร่วมกัน มอบหมายผู้ช่วยเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลร่วมกัน สร้างทีมงานในการทำงาน...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ในการยืดหยุ่นและปรับตัวควรเริ่มจากการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู บุคลากร ควบคู่กับการสนับสนุนอย่างเข้าใจและให้กำลังใจ...”

ผลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารจัดการภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแนวคิด ทัศนคติ และวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ทั้งในด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความต้องการของบุคลากร การสร้างความศรัทธาและความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และรับฟังข้อเสนอแนะด้วยความจริงใจเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานร่วมกัน บริหารงานอย่างยืดหยุ่น ลดการใช้อำนาจเชิงสั่งการ โดยเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด ผู้บริหารควรใช้กระบวนการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุ เพื่อหาแนวทางแก้ไขอย่างเหมาะสม แทนการตำหนิหรือกล่าวโทษ ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดและสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร

4.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สถานการณ์ของสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับบริบทและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลง ผลักดันด้านคุณภาพการศึกษา โดยการพัฒนาครู บุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ความคิดสร้างสรรค์อยู่ที่ตัวบุคคล การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเน้นการทำงานกับคนหลายรูปแบบ นำมาประยุกต์ใช้ ศึกษาแนวคิดความสำเร็จด้านการบริหารจากบุคคลต้นแบบแล้วนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา ไม่ผูกมัดการบริหารในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“เปิดรับนวัตกรรมทางการบริหารใหม่ๆ ฝึกทักษะการคิดนอกกรอบโดยการรับฟังปัญหาของครู และนักเรียนอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำมาออกแบบวิธีการบริหารในโรงเรียนที่ตอบโจทย์ความต้องการจริง เน้นการยอมรับความผิดพลาด ส่งเสริมให้ครูมีการลองผิดลองถูก ไม่ต้องกลัวการถูกตำหนิ ซึ่งช่วยลดความตึงเครียดและกระตุ้นให้ครูรู้สึกมีความสุขกับการปฏิบัติรูปแบบใหม่ ๆ...”

ผลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพในการคิดเชิงนวัตกรรม โดยเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านทรัพยากร บุคลากร ผู้เรียน และสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้กำหนดแนวทางการบริหารที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริงขององค์กร ควบคู่กับการส่งเสริมและพัฒนาครูรวมถึงบุคลากรให้มีทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ และการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถปรับตัวและสร้างสรรค์วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ประสบความสำเร็จ นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ทดลองแนวทางใหม่ ๆ และเรียนรู้จากความผิดพลาดโดยไม่ถูกตำหนิ ช่วยให้บุคลากรกล้าแสดงศักยภาพและริเริ่มสิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการสร้างความสุขในการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“การบริหารบุคคลเป็นสิ่งที่มีความหลากหลายเนื่องจากแต่ละคนมีความแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องมีวิธีในการบริหารที่หลากหลายและเหมาะสม เน้นการใช้จิตวิทยา คำนึงถึงความแตกต่างของตัวบุคคล การประนีประนอมแทน การลงโทษ การเข้าใจ ใส่ใจ รับฟังและช่วยเหลือทั้งในด้านของงานและชีวิตส่วนตัว...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“บริหารด้วยความเข้าใจ ในด้านความสามารถที่แตกต่างกัน เน้นมอบหมายงานตามความถนัด ไม่ฝืนความรู้สึกจนปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ พร้อมสร้างทีมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความสามารถและเติมเต็มซึ่งกันและกัน...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ควรบริหารโดยคำนึงถึงความแตกต่างเป็นรายบุคคล ความต้องการและข้อจำกัดที่ต่างกัน โดยใช้หลักการบริหารงานที่ยืดหยุ่น เช่น การมอบหมายงานตามความถนัดที่ตรงกับศักยภาพเฉพาะตัว หรือการสนับสนุนสวัสดิการที่ตอบโจทย์ชีวิตจริงของแต่ละคน ทำให้ครูรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจะนำไปสู่ความพึงพอใจและการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ...”

ผลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการบริหารที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยอาศัยความรู้ด้านจิตวิทยาในการทำความเข้าใจศักยภาพ ความถนัด และบริบทชีวิตของครูแต่ละคนอย่างรอบด้าน เพื่อนำไปสู่การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถ ช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรพิจารณาลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็น พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มเวลาให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง และจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ควบคู่กับการสร้างพื้นที่สื่อสารที่เปิดกว้าง ให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับคำปรึกษา และสะท้อนปัญหาได้อย่างอิสระ ส่งผลให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจและมีความสุข

4.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ผู้บริหารควรวางตัวให้มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความเชี่ยวชาญ และน่าเชื่อถือ ส่งผลให้ครูมีความเชื่อมั่น พร้อมจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมองภาพรวมให้ทั่วถึง แก้ปัญหาที่มี และป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นไม่ให้เกิดซ้ำ ขจัดความเป็นกลุ่มอิทธิพล การกลั่นแกล้ง โดยการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ พร้อมทั้งสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ทำงานร่วมกันได้อย่างดี ...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และใช้วิธีการวิพากษ์ผลของงานร่วมกัน เพื่อปรับวิธีการดำเนินงานครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เน้นการดูคน ดูงาน ให้เหมาะสมในการจัดทีมงานเพื่อความเข้าใจ สบายใจ และพร้อมใจทำงานร่วมกัน...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“ผู้บริหารต้องจัดวางระบบสื่อสารที่โปร่งใสและจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างวัย และเข้าใจความแตกต่าง เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ครูได้มีส่วนร่วม ในนโยบายสำคัญช่วยสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและการยอมรับในคุณค่าของกันและกัน ทำให้ครูทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข...”

ผลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือ สามารถบริหารจัดการปัญหาได้อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยเฉพาะการป้องกันและลดความขัดแย้ง รวมถึงการจัดการกับกลุ่มอิทธิพลภายในองค์กรอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ การเคารพซึ่งกันและกัน และการเห็นคุณค่าในบทบาท

ของแต่ละบุคคล การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และสร้างสรรค์ รวมถึงการเปิดพื้นที่ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิพากษ์งานอย่างมีเหตุผล ควบคู่กับการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจครูอย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ความภาคภูมิใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการขับเคลื่อนงานในสถานศึกษา แสดงออกถึงความใส่ใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานตามความถนัด และการดูแลเอาใจใส่อย่างเข้าใจ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรในเชิงสร้างสรรค์ ทั้งการส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่ต้องเผชิญความท้าทายทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังคงต้องปฏิบัติตามนโยบายและกรอบการดำเนินงานจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวยังคงต้องมีการส่งเสริมพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการมีทิศทางที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจและความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม เช่นกัน

2. ความสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ได้แก่ ความรักในงาน รองลงมาคือ การเป็นที่ยอมรับ การติดต่อสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสำเร็จในงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนด้านวิชาการ และการดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูมีความผูกพันและศรัทธาในวิชาชีพครู เห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ตนปฏิบัติ เมื่อครูได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน จะทำให้มีความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กฤตชัย สุริยนต์ และคณะ (2562) พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ผลการวิเคราะห์ พบว่า การทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ผลต่อความสุขในการทำงานของครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้นำที่สร้างสรรค์มุ่งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดี ขณะเดียวกันการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวช่วยให้การบริหารสอดคล้องกับบริบทและความเปลี่ยนแปลง ลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ยังทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่าในศักยภาพของตน จึงส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสูงสุด ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่ำสุด

4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู ทั้งในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ครูทำงานร่วมกัน

และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันและมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจำนวน 5 ท่าน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมหลายมิติ โดยผู้บริหารควรเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในฐานะทรัพยากรหลักขององค์กร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ พร้อมทั้งมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ควบคู่กับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน สามารถปรับแนวคิดและวิธีการให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยเน้นการสื่อสารที่สร้างสรรค์ เปิดรับฟังความคิดเห็น และร่วมกันแก้ไขปัญหาแทนการตำหนิ ขณะเดียวกัน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นอีกปัจจัยสำคัญ โดยผู้บริหารต้องวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบด้าน สนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้ทดลองแนวทางที่หลากหลายโดยไม่ยึดติดรูปแบบเดิม ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรเข้าใจความแตกต่างของครูแต่ละคน ทั้งด้านศักยภาพและบริบทชีวิต พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและดูแลอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและการยอมรับในองค์กร อีกทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง โดยอาศัยความไว้วางใจ ความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และการสื่อสารที่เปิดเผย จะช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ วรณิษา เพ็ญศรี และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ(2566) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย พร้อมทั้งมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและสร้างสรรค์ รวมถึงวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน และสอดคล้องกับ แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความยืดหยุ่นในการบริหาร โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะอย่างจริงจัง ปรับตัวได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี มอบหมายงานตามศักยภาพ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเสริมแรงทางบวกเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปและสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ได้ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถรอบด้าน ซึ่งสามารถพัฒนาตามแนวทางสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นั้นให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน

2. การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้บริหารควรปรับวิธีบริหารงานให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป เปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย และใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรกล้าคิด กล้าลอง และไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ สนับสนุนให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ลองผิดลองถูก และยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน เปิดโอกาสให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็น ลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการทำงาน

5. การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างความเป็นธรรมในองค์กร พร้อมทั้งสื่อสารอย่างเปิดเผยและชื่นชมให้กำลังใจบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงาน เป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรักในงาน รองลงมาคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขในการทำงานของครู คือ การทำงานเป็นทีม และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูได้ร้อยละ 63.90

แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทดลองแนวทางใหม่ ๆ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการแสดงศักยภาพของครู เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนความคิดที่หลากหลาย กล้าปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ จะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และได้รับการยอมรับ อีกทั้งการเปิดโอกาสให้พัฒนาและตัดสินใจอย่างอิสระยังช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและคุณค่าในตนเอง ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน และนำไปสู่ความสุขในการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์และมีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูสูงสุด จึงควรกำหนดเป้าหมายร่วม สร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่าย ชัดเจน เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการออกแบบแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการกำหนดตัวชี้วัดด้านความสุขในการทำงานของครู

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อนำไปแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานอย่างมีความสุขภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรรศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อออกแบบและสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กฤตชัย สุริยนต์, ภารดี อนันต์นาวิ และ เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของ ครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 10(2), 1-17.
- แก้วมณี ปัทม. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ขวัญฤทัย ภูสาร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- จตุรวัฒน์ ฝนิกรมย์. (2560). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี ปีการศึกษา 2559 (รายงานวิจัย). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลา).
- จิรพันธุ์ วงษ์คำ. (2564). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ. (วิทยาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีโพธิ์โรจน์. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาตพร้าว.
- นคร ชูสอนสาย. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวัดและประเมินผลทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี-ตราด. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2554). วิธีการวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มินเซอร์วิซซ์พพลาย.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2554). การวัดและประเมินผลทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วรรณิษา เพ็ญศรี และ ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารวิชาการและ วิจัยสหวิทยาการ*, 3(6), 947-966.
- วิจิตรา สุระคำพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญยศิริ และ วรรณภา อาริย์. (2556). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (2568). แผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา: มาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา. สืบค้นจาก <http://www.nst1.go.th/home/wp-content/uploads/2026/01/2-ข้อมูลอัตรากำลัง-10-มีย.68.-เข้า-อ.ก.ค.ศ.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw-Hill.