

**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**
**Creative Leadership of school Administrators in Pracharat School
under the Office Rayong Primary Education Area 2**

จิราภรณ์ ลอยขจร* รองศาสตราจารย์ ดร.สมกุล ถาวรกิจ**
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระราชรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 93 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อหาสัดส่วนแต่ละโรงเรียน เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 และแบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง สุ่มแบบเจาะจง ตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 10 คน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ครูผู้สอน 5 คน ของโรงเรียนพระราชรัฐ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการสัมภาษณ์วิเคราะห์โดยการสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมมีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านการไว้วางใจ และด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารเวลา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่ เปิดใจกว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ส่งเสริมจัดหาสื่อเทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่เหมาะสมและมีความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกลอยตาม ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสามารถประสานการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้านการบริหารเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการติดต่อสื่อสารที่สามารถแก้ปัญหาทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็น และด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัด และความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ประโยชน์จากการวิจัยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะการพัฒนาด้านการบริหารเวลาและในการนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน

ปรับปรุง และพัฒนาภารกิจของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและปรับให้เข้ากับบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในปัจจุบัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The objective of this research is to 1) to study the creative leadership of the school administrators of Pracharath schools. 2) to study the guidelines for developing creative leadership of school administrators in public schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 2. It is a mixed method research. An example used in the research is Educational institute administrators and teachers of Pracharath schools Under the office of Rayong Primary Educational Service Area 2, the number of 93 people was determined by opening the ready-made tables of Krejcie and Morgan and randomly randomly assigned. the questionnaire is The 5-level estimation scale has a confidence value of 0.90. and the interview is structured. specific random The samples used in the interviews were 10 people, including 5 school administrators, 5 teachers of Pracharath schools. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D), and interview results were analyzed by summarizing the essays.

Findings were as follows:

1) creative leadership of the administrators of the Pracharath School Under the Rayong Primary Educational Service Area Office, Region 2, the overall behaviors were expressed at a high level. The highest mean was human relationship building, followed by trust and educational negotiation. The lowest mean was time management. 2) Guidelines for developing creative leadership of school administrators in innovation and technology Educational institution administrators should have knowledge of modern tools. Open-mindedness for new technologies, promoting the provision of technological materials for teachers. Regarding teamwork, it was found that school administrators should be suitable leaders and have clear goals. Education Negotiation Educational administrators should have the ability to speak and persuade the audience to feel satisfied. building human relations School administrators should be able to coordinate and work together. Create a good working atmosphere to lead to the same goals. time management School administrators should know how to plan and allocate time to work properly and appropriately. communication School administrators should have communication skills capable of solving both formal and informal problems. to exchange necessary information and trust School administrators should assign tasks to personnel according to their knowledge, skills and abilities of each personnel. The benefit from the research gives school administrators and teachers information to use as

a guideline for developing creative leadership of school administrators, especially time management development and in applying the research results to use in planning policies for educational institution management and is a guideline to promote, support, improve and develop the mission of the administration of the administrators of Pracharath Schools to maximize efficiency and adapt to the changing context of Thailand today.

Keywords : Creative Leadership, School Administrators, Primary Education Service Area Office

บทนำ

โรงเรียนพระราชรัฐ เป็นโครงการที่เกิดขึ้นจากนโยบายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พระราชรัฐเพื่อเศรษฐกิจฐาน ซึ่งเป็นการพัฒนาและยกระดับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ยกระดับความสามารถด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาสู่ระดับนานาชาติ จะเห็นได้ว่าที่กล่าวมาเป็นการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครู ให้สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เกิดกับสถานศึกษา ครูบางส่วนขาดเทคนิคการสอน ปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก และปัญหาที่สำคัญที่สุดคือ กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนไปทำได้ช้า การที่รัฐบาล มีโครงการความร่วมมือพระราชรัฐด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำในครั้งนี้จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนที่สำคัญ จากทุกภาคส่วนมาช่วยกันพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตามศักยภาพของโรงเรียน (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2559 : 1-3) ซึ่งการจะเป็นโรงเรียนพระราชรัฐที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โรงเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารจัดการผู้บริหารต้องเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพขององค์กร หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาตามโครงการโรงเรียนพระราชรัฐ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย(ปทุม เปียถนอม. 2561 : 310)

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนพระราชรัฐตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการทราบข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนคติของครู นำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่นำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสร้างสรรค์เพื่อการศึกษาที่ยั่งยืนตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของโครงการโรงเรียนพระราชรัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ทั้งหมด 7 โรงเรียน จำนวน 120 คน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 93 คน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเลือกตัวอย่าง โดยใช้สถานศึกษาที่ร่วมโครงการโรงเรียนพระราชรัฐเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) หลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนแต่ละโรงเรียน

ตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนพระราชรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 สุ่มแบบเจาะจง

- ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระราชรัฐ	จำนวน	5	คน
- ครูในโรงเรียนพระราชรัฐ	จำนวน	5	คน
รวมทั้งสิ้น		10	คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานของครูและขนาดสถานศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 7 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ได้แก่ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ

2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระราชรัฐ 7 ด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้ข้อความแบบปลายปิด ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (✓) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 7 ด้าน ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 7 ด้าน ตามแนวคิดของ Ruth, Ash; & Maurice, Persall. (2007)

2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแนวคิด รวมถึงเอกสารต่างๆ เพื่อออกแบบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ (Interview Questions) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมีวัตถุประสงค์และครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนพระราชวัง เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาของ Ruth, Ash; & Maurice, Persall แห่ง Stamford University สหรัฐอเมริกา (Ruth, Ash; & Maurice, Persall. 2007) ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 7 ด้าน ตามแนวคิด Ruth, Ash; & Maurice, Persall. (2007) ตามบริบทของโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) การทำงานเป็นทีม 3) ด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา 4) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการบริหารเวลา 6) ด้านการสื่อสาร 7) ด้านการไว้วางใจ

2. การสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2.1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม

1. สร้างโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนด ตามกรอบแนวคิด
2. นำแบบสอบถามผู้ศึกษาสร้างขึ้น เสนอขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด
3. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบ สอบถาม
4. เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) 3 ท่าน ตรวจสอบ IOC หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับกับวัตถุ ประสงค์ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 เมื่อผ่านการตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือครูโรงเรียนวัดห้วยยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach. 1971 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.90

6. นำข้อมูลจากการทดลองให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาก่อนนำไปใช้จริง แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย

2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ

2. นำแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามเพื่อนำหนังสือและแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากผู้วิจัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการอธิบายเพิ่มเติม

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 93 ฉบับ ได้รับคืน 93 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ฉบับที่ 2 การเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

1. เก็บแบบสัมภาษณ์จากผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนพระราชวัง ร้อย 10 ของโรงเรียนตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน และครู 5 คน รวม 10 คน

2. นำข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมาวิเคราะห์ โดยเรียบเรียงบทสัมภาษณ์เป็นความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อคำถามมาหาความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (วิเชียร เกตุสิงห์, 2556)

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แล้วสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง มีวุฒิทางการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.73 เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.78 ปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่ ในโรงเรียนขนาดกลางเป็น คิดเป็นร้อยละ 79.57 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง โดยรวมมีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ด้านการไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.97$) และด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.97$) ด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารเวลา ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง ทั้งรายด้านและรายข้อ มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดอบรมภายในองค์กรให้ครูมีความรู้ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ การส่งเสริมให้มีการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยี สำหรับครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เหมาะสมกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.00$) และด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนโครงการ การเลือกกิจกรรม สื่อที่เหมาะสมในแต่ละโครงการ และการประเมินโครงการ ($\bar{X} = 3.83$)

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง ทั้งรายด้านและรายข้อ มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานภายในสถานศึกษาร่วมมือกันทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.94$) และด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง และร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.82$)

2.3 ด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง ทั้งรายด้านและรายข้อ มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนที่ดี ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ มีการประสานแรงขับเคลื่อนและเสริมสร้างพลังใจกับบุคคล ($\bar{X} = 4.03$) และด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.86$)

2.4 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง ทั้งรายด้านและรายข้อ มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงตนเป็นมิตรต่อบุคลากรทุกระดับถูกต้องกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ให้ความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.10$) และผู้บริหารส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีและอบอุ่นภายในสถานศึกษาและโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.10$) ด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$)

2.5 ด้านการบริหารเวลา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง ทั้งรายด้านและรายข้อ มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำกับดูแลการจัดระบบการทำงานให้มีการวางแผน วางเป้าหมายของงานอย่างรอบคอบเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ มีการกำกับดูแลปฏิบัติงานแต่ละงานให้บรรลุตามเวลา และวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.96$) และด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.82$)

2.6 ด้านการสื่อสาร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง ทั้งรายด้านและรายข้อ มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กิริยาวาจาสุภาพเหมาะสมในการเสวนา สัมภาษณ์ มอบหมายงาน ที่บุคลากรรับรู้ได้ชัดเจน ปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.98$) และสามารถให้เหตุผล มีท่าทีที่ดีในการชี้แจง โน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.98$) ลำดับสาม และด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารมีวิธีการพูดเหมาะสมกับกาลเวลาและสถานที่ ($\bar{X} = 3.81$)

2.7 ด้านการไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง ทั้งรายด้านและรายข้อ มีพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รับฟังความคิดเห็น และปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ มีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร ($\bar{X} = 4.07$) และด้านที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานได้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.92$)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

3.1 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชวัง ควรมีการสร้างบรรยากาศองค์การในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจ แผนกลยุทธ์และเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

3.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เนื่องจากมีบุคลากรภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ มีความซ้ำซ้อนกัน จึงควรมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามความสามารถส่วนบุคคล

3.3 ด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้รับฟังปัญหาทุกฝ่าย แล้วร่วมกันแก้ปัญหาตามความต้องการของบุคลากร โดยได้ประโยชน์ร่วมกัน ด้วยสันติวิธี ใช้วาจาที่สุภาพเป็นมิตร ให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ผู้น้อยสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ลดการใช้เงื่อนไข

3.4 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาเช่น วัด อนามัย และเทศบาล ควรมีการมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร

3.5 ด้านการบริหารเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงานมีทิศทาง เช่น การทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3.6 ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากบุคลากรบางท่านค่อนข้างมีอายุทำให้ไม่มีความถนัดในการใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน

3.7 ด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติและเคารพในการทำงานตัดสินใจของครูตามงานที่ได้รับมอบหมายรวมถึงยอมรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขร่วมกัน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนครู เมื่อเกิดปัญหาตามความเหมาะสม ควรมีการบริหารอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ต่อองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 ตามความเห็นของครู 7 ด้าน คือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสารและด้านการไว้วางใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระราชรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีการไว้วางใจและการเจรจาที่ดี ซึ่งแปลว่า ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารและเป็นมาแบบที่ดี จึงทำให้ครูมีความเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา ชนาฤทธิ์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมรายด้านอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา ศิริวงษ์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกฤษฎพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอมะนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอมะนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงออก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2

2.1 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นำอาจมีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการบำรุงรักษา มีความกระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นความสำคัญ และยอมรับในการนำหลักการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงาน มีการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม กระตุ้นให้สมาชิกทีมงานในสถานศึกษา ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การทำงานนั้นๆบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับสุพิชฌาย์ เจริญรักษ์ (2545) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษา ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถใช้เทคนิควิธีหรือเหตุผลในการแก้ไขข้อขัดแย้งเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนที่ดีซึ่งสอดคล้องกับธราทิพย์ ศรีภักดี (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าผู้บริหารมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกคล้อยตามอยู่ในระดับสูงสุด

2.4 ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ความสำคัญมีประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีและอบอุ่นภายในสถานศึกษา และห้องเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และให้ความสนใจเข้าใจปัญหาทางการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับชัชวาล วงศ์ทา (2558) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์การทำงานร่วมกับผู้อื่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการบริหารเวลา ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดการปฏิบัติงาน การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างรอบครอบ สอดคล้องกับจักรกฤษณ์ โปตาพล (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการบริหารเวลาอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการสื่อสารผลการวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถให้เหตุผลมีทำที่ดีในการชี้แจง โน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ใน

ชุมชนให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และเป็นผู้นำการประชุมด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุมสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับสุริยันต์ สะท้อน (2550) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.7. ด้านความไว้วางใจ ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ครูภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม มอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของครู ให้เกียรติและเคารพในการตัดสินใจของครู รับฟังความคิดเห็นให้การช่วยเหลือ สนับสนุนครูตามความเหมาะสม สร้างความเชื่อถือและให้การไว้วางใจครูภายในสถานศึกษา บริหารอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา และยุติธรรม ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญในการบริหาร และมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิด สร้างสรรค์โครงการใหม่ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของ วิมล จันทร์แก้ว (2555) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ซึ่งค่าเฉลี่ยด้านการวางใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูในโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้เสนอแนวทางดังนี้

3.1 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ ควรมีการสร้างบรรยากาศองค์การในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา โดยกำหนดให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจ แผนกลยุทธ์และเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของดวงกมล กิ่งจำปา (2555) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู มีแนวทางการพัฒนาคือผู้บริหารมีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่ เปิดใจกว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ ส่งเสริมจัดหาสื่อเทคโนโลยีสำหรับครู

3.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เนื่องจากมีบุคลากรภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ มีความซ้ำซ้อนกัน จึงควรมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามความสามารถส่วนบุคคลซึ่งสอดคล้องกับกับศรีศักดิ์ ศูนย์โสทร (2550) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนาคือผู้นำที่เหมาะสมและด้านความชัดเจนของเป้าหมาย

3.3 ด้านการเจรจาต่อรองทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้รับฟังปัญหาทุกฝ่าย แล้วร่วมกันแก้ปัญหาตามความต้องการของบุคลากร โดยได้ประโยชน์ร่วมกัน ด้วยสันติวิธี ใช้วาจาที่สุภาพเป็นมิตร ให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ผู้นำสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ลดการใช้เงื่อนไขซึ่งสอดคล้องกับ สุคนธ์ มณีรัตน์ (2559) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเจรจาต่อรองของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ผลการศึกษาพบว่า การเจรจาต่อรองของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต มีแนวทางการพัฒนาคือผู้บริหารมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกคล้อยตาม

3.4 ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาเช่น วัด อนามัย และเทศบาล ควรมีการมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับฉันทริการ แก่นดิลง (2556) ได้ทำการศึกษาทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 มีแนวทางการพัฒนาคือผู้บริหารสามารถประสานการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

3.5 ด้านการบริหารเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงานมีทิศทาง เช่นการทำแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการจัดลำดับความสำคัญก่อน – หลัง มีการทำรายการสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เพื่อลดการสะสมของงาน เป็นระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับนัยนา ชนาฤทธิ์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีแนวทางการพัฒนาคือผู้บริหารสถานศึกษารู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม

3.6 ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากบุคลากรบางท่านค่อนข้างมีอายุทำให้ไม่มีความถนัดในการใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แนวทางการพัฒนา คือผู้บริหารมีทักษะการติดต่อสื่อสารที่สามารถแก้ปัญหาทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่จำเป็น

3.7 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้เกียรติและเคารพในการทำงานตัดสินใจของครูตามงานที่ได้รับมอบหมายรวมถึงยอมรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขร่วมกัน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนครู เมื่อเกิดปัญหาตามความเหมาะสม ควรมีการบริหารอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ มณฑา ศิริวงษ์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัด และความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารควรมีการประชุมหารือเพื่อจัดทำแผนงาน ในแต่ละปีการศึกษา
- 1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ระดมความคิดเห็นแสดงความสามารถของตนเอง
- 1.3 ผู้บริหารควรมีการศึกษาบริบทบุคลากรภายในองค์กร ถึงความสามารถพิเศษ ความถนัด เพื่อให้เกิดการมอบหมายงานได้ตรงตามความถนัด และเกิดความสุขของผู้ได้รับมอบหมาย
- 1.4 ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม

1.5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดกรอบแผนงานที่ชัดเจน ก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

1.6 ผู้บริหารควรฝึกทักษะการวางตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การใช้คำพูด กริยา มารยาท ให้เหมาะสมกับช่วงเวลา

1.7 ผู้บริหารควรให้ความอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรมากกว่ายึดกฎระเบียบเป็นเกณฑ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์”

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2555). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชวาล วงศ์ทา. (2558). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบำรุงรักษาทางสาธารณประโยชน์ในเขตเทศบาลตำบลลงเหนือ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐริการ์ แก่นดีลิ่ง. (2556). ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทราซา.
- ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธราทิพย์ ศรีภักดี. (2559). คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานวิทยานิพนธ์ (กศม.) บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัยนา ชนาฤทธิ. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2559). บันทึกข้อตกลงสานฝันพลังประชารัฐ. [ระบบออนไลน์] http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?Newsid=44713&key=news_act

- ปทุม เปี้ยถนอม. (2561). **ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ:ปัจจัยสำคัญในการบริหารโรงเรียนพระราชรัฐ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑา ศิริวงษ์. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วิมล จันทรแก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาด้านหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2556). **สถิติที่ใช้ในการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : กองวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรก. (2550). **การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุคนธ์ มณีรัตน์. (2559). **รูปแบบการเจรจาต่อรองของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพิชฌาย์ เจริญรักษ์. (2545). **การสร้างทีมงานผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรียันต์ สะท้าน. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Ash, R., & Prsall, M. (2007). **The new work of formative leadership**. Birmingham: Samford University Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 608-610.
- Ruth, A., & Maurice, P. (2007). **The principal as chief learning officer: The new work of formative leadership**. Birmingham: Stamford University Birmingham.