



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
ทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

กุลประภา บุญเกิด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
กุมภาพันธ์ 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานทั่วไป  
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

กุลประภา บุญเกิด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
กุมภาพันธ์ 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

CREATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE  
EFFECTIVENESS OF GENERAL ADMINISTRATION IN THE EDUCATIONAL  
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

KOOLLAPRAPA BOONKURD

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree of Educational Administration  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

February 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานทั่วไปในโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กุลประภา บุญเกิด

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ  
(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 7 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือมาโดยตลอด จากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนะทางพัฒนา ที่ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล ดร.ชรินดา พิมพบุตร ดร.สองแสง ปรีดีธอนันต์ ดร.ศิริพร กุลสานต์ ดร. ภาณุพงษ์ คำภูษา นายนิพนธ์ ราชไชย ดร.รัชฎาพร งามภูธร นางสาวศิริลักษณ์ ลัพโส นางวิชุดา บุญเย็น นางกัลยา สิงห์สุธรรม และนางสาวธรรณกานต์ จารุเกษม ที่ให้ความอนุเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นที่กำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งสามี และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24/2 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยดูแลอำนวยความสะดวก และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน จนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

กุลประภา บุญเกิด

|                  |                                                                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง       | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล<br>การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| ผู้วิจัย         | กุลประภา บุญเกิด                                                                                                                                                       |
| กรรมการที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์<br>ดร.พกาพรณ วัฒนนาม                                                                                                           |
| ปริญญา           | ค.ม. (การบริหารการศึกษา)                                                                                                                                               |
| สถาบัน           | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร                                                                                                                                                |
| ปีที่พิมพ์       | 2568                                                                                                                                                                   |

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 325 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .691 – .922 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 และ (2) แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .581–.918 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์
7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มี 3 ด้าน คือ
  - 7.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ดำเนินการโดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงาน การอบรมเพิ่มทักษะ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่อย่างเป็นระบบ
  - 7.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ดำเนินการโดยสร้างบรรยากาศเชิงบวกและเปิดกว้าง มุ่งเน้นการช่วยเหลือกัน สร้างความไว้วางใจ และกิจกรรมสัมพันธ์
  - 7.3 ด้านวิสัยทัศน์ ดำเนินการโดยสร้างเป้าหมายร่วมกันอย่างครอบคลุมในการมองภาพรวม มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการฝึกอบรม การคิดนอกกรอบ และการศึกษาพัฒนาตนเอง

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป

|                    |                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>TITLE</b>       | Creative Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of General Administration in the Educational Opportunity Expansion Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 |
| <b>AUTHOR</b>      | Koollaprapa Boonkurd                                                                                                                                                                                      |
| <b>ADVISORS</b>    | Assoc. Prof Dr. Sikan Pienthunyakorn<br>Dr. Pakapan Wananam                                                                                                                                               |
| <b>DEGREE</b>      | M.Ed. (Educational Administration)                                                                                                                                                                        |
| <b>INSTITUTION</b> | Sakon Nakhon Rajabhat University                                                                                                                                                                          |
| <b>YEAR</b>        | 2025                                                                                                                                                                                                      |

## ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and propose guidelines for developing creative leadership of administrators that affected the effectiveness of general administration in the Educational Opportunity Expansion Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, classified by participants' status and work experience. The sample group comprised 325 participants, including school administrators, heads of general administration departments, and teachers in the 2023 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and was selected through multi-stage random sampling. The research instruments included 5-point Likert scale questionnaires. The questionnaires covered (1) administrators' creative leadership, with the discriminative power ranging from .691 to .922 and the reliability of .985, and (2) the effectiveness of general administration in extended opportunity schools, with the discriminative power ranging from .581 to .918 and the reliability of .988. The interview forms were also utilized to explore guidelines for developing creative leadership affecting the effectiveness of general administration in the Educational Opportunity Expansion Schools. The statistics employed for data analysis included mean, standard deviation, One-Way ANOVA, Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The administrators' creative leadership in the Educational Opportunity Expansion Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 was rated overall at a high level.

2. The effectiveness of general administration in the Educational Opportunity Expansion Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 was rated overall at a high level.

3. The administrators' creative leadership, when categorized by status and work experience, showed no significant difference overall.

4. The effectiveness of general administration, when categorized by status and work experience, showed no significant differences overall.

5. The administrators' creative leadership was positively and significantly correlated with the effectiveness of general administration at the .01 level of significance, with a high correlation.

6. The administrators' creative leadership that could predict the effectiveness of general administration at the .01 level of significance included three aspects: teamwork and creativity, while the vision dimension was at the .05 level of significance.

7. The proposed development guidelines for enhancing creative leadership among administrators include the following three aspects:

7.1 Creativity: Encourage knowledge sharing through experience exchange, field studies, skill enhancement training, and systematic integration of existing knowledge with new ideas.

7.2 Teamwork: Foster a positive and open environment that emphasizes mutual support, trust-building, and collaborative activities.

7.3 Vision: Establish comprehensive shared goals by focusing on a clear direction, continuously developing personnel potential through training, out-of-the-box thinking, and self-improvement practices.

**Keywords:** Creative Leadership, Effectiveness of General Administration

## สารบัญ

| บทที่                                                  | หน้า |
|--------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ .....                                           | 1    |
| ภูมิหลัง .....                                         | 1    |
| คำถามของการวิจัย .....                                 | 6    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                          | 7    |
| สมมติฐานของการวิจัย .....                              | 8    |
| ความสำคัญของการวิจัย .....                             | 9    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                | 9    |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย .....                            | 12   |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....                                  | 14   |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                 | 19   |
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ .....                          | 20   |
| ความหมายของภาวะผู้นำ .....                             | 20   |
| ความสำคัญของภาวะผู้นำ .....                            | 21   |
| ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ .....                          | 23   |
| แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ .....     | 28   |
| ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ .....               | 30   |
| องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ..... | 32   |
| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน .....           | 67   |
| ความหมายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน .....             | 67   |
| ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน .....         | 68   |
| ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน .....              | 70   |
| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน .....           | 83   |
| โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา .....                     | 88   |
| ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา .....        | 88   |
| นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา .....                    | 89   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                                                                                                                                                             | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา .....                                                                                                                                                                 | 89   |
| บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....                                                                                                                                                       | 91   |
| ข้อมูลทั่วไป .....                                                                                                                                                                                                | 91   |
| สภาพการจัดการศึกษา .....                                                                                                                                                                                          | 92   |
| ขอบข่ายและภารกิจ .....                                                                                                                                                                                            | 93   |
| วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม .....                                                                                                                                                                         | 94   |
| จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ .....                                                                                                                                                                  | 96   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                                                                                                                                                                       | 100  |
| งานวิจัยภายในประเทศ .....                                                                                                                                                                                         | 100  |
| งานวิจัยต่างประเทศ .....                                                                                                                                                                                          | 110  |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....                                                                                                                                                                                        | 115  |
| ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ<br>ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส<br>ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>สกลนคร เขต 1 .....               | 116  |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                                                                                                                                     | 116  |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                                                                                                                                                                  | 125  |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                                                                                                                                         | 129  |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                          | 129  |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                             | 130  |
| ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ<br>ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปใน<br>โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ..... | 133  |
| คุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....                                                                                                                                                                             | 133  |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                                                                                                                                                      | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                                                                                                                                                           | 135  |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                   | 135  |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                               | 137  |
| ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ<br>ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง<br>การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>สกลนคร เขต 1 .....       | 137  |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                  | 137  |
| ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                               | 139  |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                                                 | 140  |
| ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่<br>ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ..... | 194  |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....                                                                                                                                                                     | 211  |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                                                                                                                                                                              | 211  |
| สมมติฐานของการวิจัย .....                                                                                                                                                                                  | 212  |
| วิธีดำเนินการวิจัย .....                                                                                                                                                                                   | 213  |
| สรุปผลการวิจัย .....                                                                                                                                                                                       | 216  |
| อภิปรายผลการวิจัย .....                                                                                                                                                                                    | 219  |
| ข้อเสนอแนะ .....                                                                                                                                                                                           | 229  |
| ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ .....                                                                                                                                                                     | 229  |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....                                                                                                                                                                       | 231  |



## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                                                                                                                                                                                           | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| บรรณานุกรม .....                                                                                                                                                                                                                                | 233  |
| ภาคผนวก .....                                                                                                                                                                                                                                   | 247  |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....                                                                                                                                                                                                             | 249  |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....                                                                                                                                                                                                         | 255  |
| ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....                                                                                                                                                                                                          | 283  |
| ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) .....                                                                                                                                                                                                      | 297  |
| ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าเชื่อมั่น .....                                                                                                                                                                                                    | 311  |
| ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ .....                                                                                                                                                                                    | 319  |
| ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา<br>ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ<br>การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร<br>เขต 1 ..... | 335  |
| ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย.....                                                                                                                                                                                                                | 339  |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย .....                                                                                                                                                                                                                     | 349  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                         | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร .....                                                                                                         | 36   |
| 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ .....                                                                                                                                  | 42   |
| 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความยืดหยุ่น .....                                                                                                                                | 47   |
| 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ .....                                                                                                                           | 51   |
| 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นปัจเจกบุคคล .....                                                                                                                         | 56   |
| 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม .....                                                                                                                             | 60   |
| 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบของจินตนาการ .....                                                                                                                                   | 66   |
| 8 การสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส<br>ทางการศึกษาที่มีลักษณะงานเดียวกัน .....                                                                     | 80   |
| 9 สรุปการวัดประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป .....                                                                                                                                | 85   |
| 10 จำนวนสถานศึกษาแยกรายอำเภอ ประจำปีการศึกษา 2566 .....                                                                                                                       | 93   |
| 11 จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามอำเภอ<br>และขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>สกลนคร เขต 1 .....                                        | 116  |
| 12 จำนวนประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และ<br>ครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต<br>พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ..... | 117  |
| 13 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>อำเภอกุตบัก จำนวน 8 โรงเรียน .....                                                                                  | 119  |
| 14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>อำเภอกุสุมาลย์ จำนวน 5 โรงเรียน .....                                                                               | 119  |
| 15 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 6 โรงเรียน .....                                                                            | 120  |
| 16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>อำเภอเต่างอย จำนวน 5 โรงเรียน .....                                                                                 | 121  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                          | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 17 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอ<br>โพนนาแก้ว จำนวน 12 โรงเรียน .....                                                                                                                              | 121  |
| 18 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอ<br>ภูพาน จำนวน 8 โรงเรียน .....                                                                                                                                   | 122  |
| 19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอ<br>เมืองสกลนคร จำนวน 21 โรงเรียน .....                                                                                                                            | 123  |
| 20 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ<br>และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน .....                                                                                                                                 | 141  |
| 21 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป<br>และครูผู้สอน โดยรวม ..... | 143  |
| 22 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ .....                                                         | 144  |
| 23 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ .....                                                       | 145  |
| 24 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ .....                                                  | 147  |
| 25 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ .....                                                | 148  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                      | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 26 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านการดำเนินงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ .....                                            | 149  |
| 27 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านจินตนาการ โดยรวมและรายข้อ .....                                                      | 150  |
| 28 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตาม<br>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และ<br>ครูผู้สอน โดยรวม ..... | 152  |
| 29 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานธุรการ โดยรวมและรายข้อ .....                                                            | 153  |
| 30 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ .....                                        | 155  |
| 31 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานกิจการนักเรียน โดยรวมและรายข้อ .....                                                    | 156  |
| 32 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ .....                                         | 158  |
| 33 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานประชาสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ .....                                                     | 159  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 34 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมและรายข้อ .....                                                                                                                          | 161  |
| 35 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ .....                                                                                                                         | 162  |
| 36 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา<br>หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน<br>โดยรวม และรายด้าน .....                    | 164  |
| 37 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา<br>หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการ<br>ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม และรายด้าน ..... | 165  |
| 38 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยาย<br>โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่ม<br>บริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวม และ<br>รายด้าน .....                        | 167  |
| 39 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส<br>ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร<br>เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหาร<br>งานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน<br>โดยรวม และรายด้าน .....       | 169  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                                                       | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 40 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา<br>หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการ<br>ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ..... | 170  |
| 41 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ<br>ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 .....                                                                                        | 173  |
| 42 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ<br>ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>โดยรวม .....                                                                                | 175  |
| 43 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ<br>ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานธุรการ .....                                                                         | 176  |
| 44 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ<br>ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม .....                                                     | 177  |
| 45 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ<br>ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานกิจการนักเรียน .....                                                                 | 178  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                    | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 46 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ<br>ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ดำเนินงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ..... | 179  |
| 47 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ<br>ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ดำเนินงานประชาสัมพันธ .....              | 180  |
| 48 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ<br>ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ดำเนินงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา .....    | 181  |
| 49 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และ<br>ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ดำเนินงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ .....   | 182  |
| 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง<br>การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร<br>เขต 1 โดยรวม .....                  | 183  |
| 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง<br>การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร<br>เขต 1 ด้านงานธุรการ .....           | 184  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                     | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง<br>การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร<br>เขต 1 ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ..... | 185  |
| 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง<br>การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร<br>เขต 1 ด้านงานกิจการนักเรียน .....             | 187  |
| 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง<br>การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร<br>เขต 1 ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา .....  | 188  |
| 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง<br>การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร<br>เขต 1 ด้านงานประชาสัมพันธ์ .....              | 189  |
| 56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง<br>การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร<br>เขต 1 ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา .....     | 190  |
| 57 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง<br>การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร<br>เขต 1 ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ .....    | 191  |



## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                           | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 58 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลการ<br>บริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....                                                                            | 192  |
| 59 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านความคิดสร้างสรรค์ .....                                                                                                                                                                | 197  |
| 60 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านการทำงานเป็นทีม .....                                                                                                                                                                  | 203  |
| 61 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านวิสัยทัศน์ .....                                                                                                                                                                       | 208  |
| 62 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ<br>ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ .....                                                       | 299  |
| 63 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงาน<br>ทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย เพื่อดูดัชนี<br>ความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ .....                          | 304  |
| 64 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ<br>แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ<br>ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ..... | 313  |
| 65 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ<br>แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยาย<br>โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>สกลนคร เขต 1 .....                                              | 315  |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                                                                                                                                       | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....                                                                                                                                                   | 13   |
| 2 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์<br>ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....                  | 341  |
| 3 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดร.ศิริพร กุลสานต์<br>ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงชุมข้าว<br>“คุรุราษฎร์รังสรรค์ 2” .....                                   | 342  |
| 4 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นางสาวธวัชกานต์ จารุเกษม<br>ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์” .....                                           | 342  |
| 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร<br>ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา<br>การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....       | 343  |
| 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร<br>ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา<br>การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ..... | 344  |
| 7 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....                                                                          | 344  |
| 8 สัมภาษณ์ ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....                                                    | 345  |
| 9 สัมภาษณ์ ดร. ภาณุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนบ้านดงหลวง อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร .....                                                                  | 345  |
| 10 สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ ราชไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์” อำเภอเมืองสกลนคร<br>จังหวัดสกลนคร .....                                      | 346  |

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

| ภาพประกอบ                                                                                                                              | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 11 สัมภาษณ์ นางสาวศิริลักษณ์ สัพโส ครูชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง) อำเภอเมืองสกลนคร<br>จังหวัดสกลนคร ..... | 346  |
| 12 สัมภาษณ์ นางวิษชุดา บุญเย็น ครูชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร .....                           | 347  |
| 13 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร อยยภูธร ครูชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนอนุบาลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร .....                              | 347  |
| 14 สัมภาษณ์ นางกัลยา สิงห์สุธรรม ครูชำนาญการพิเศษ<br>โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง) อำเภอเมืองสกลนคร<br>จังหวัดสกลนคร .....   | 348  |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาจนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสนั้นที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรค รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นกรอบในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกกระบวนการ มีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 11) โดยมีเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่ง คือ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัยมี

สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข และได้กำหนดพันธกิจที่สำคัญ คือ การเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษา อย่างเท่าเทียม และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มี สมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 108 – 118)

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบ เข้าด้วยกัน จะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิทยาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นหรือ ลดลงอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน ผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ คือผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญ ในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของ สถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำมี ความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ต้องพัฒนาตนเองด้าน ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถจูงใจโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงาน หรือบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรองทิพย์ นาค วิเชตร, 2552, หน้า 8)

ในบรรดาภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออก ซึ่งการ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและ ศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความ สมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ ซึ่งถูกผูกมัดแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือความสามารถใน การกล้านำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายด้วย วิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556, หน้า 9) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานแห่งความเชื่อที่ว่าองค์กรหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีมุมมองว่าครูคือผู้นำ โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย (Robinson, 2007, p. 120)

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ ภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหารเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี ซึ่งสถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนที่เป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนด อีกทั้งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการงานทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาหน่วยงานให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคลากร และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของ

โรงเรียนนับเป็นผลสำเร็จของการบริหารที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และบรรลุ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิด แนวทางการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลของ กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91 – 104) โดยผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มขอบข่ายและ การกิจการบริหารทั่วไปที่มีความสอดคล้องกันเป็นหมวดหมู่เข้าไว้ด้วยกัน ได้ประสิทธิผลการ บริหารทั่วไปในโรงเรียน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านงานธุรการ ด้านงานอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อม ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ด้านงาน ประชาสัมพันธ์ ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไป โดยผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถมองเห็นโอกาสและ ความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ในการพัฒนา ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อ ความคิดใหม่ ๆ และกระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างโอกาสในการเติบโต ทำให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และช่วย เอื้ออำนวยให้การบริหารงานทั่วไปเกิดประสิทธิผล

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เกิดจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2534 ให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เร่งรัด ดำเนินการโครงการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีความพร้อมและ กระจายอยู่ในทุกภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน (สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 ก, หน้า 2 – 7) โครงการขยายโอกาส ทางการศึกษาเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างและเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เป็น สถานศึกษาที่ถูกกำหนดให้มีการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับ ประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้กำหนดให้อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในปัจจุบันโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำ

และแตกต่างกันอย่างมากหากเทียบกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพม.) ทั้งในด้านงบประมาณ คุณภาพบุคลากร คุณภาพนักเรียน รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ เช่น หน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษา การติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 65 โรงเรียน กระจายอยู่ใน 7 อำเภอ มีผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนรวมกันทั้งสิ้น 1,177 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2566, หน้า 4) การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จะเป็นงานโดยรวมของสถานศึกษาที่ต้องดูแล แก้ไข และพัฒนาจนสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้ ซึ่งในปัจจุบัน จะประสบปัญหาในการบริหารจัดการ บางสถานศึกษามีผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดสภาวะไม่คล่องตัว การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นปัจจุบัน ดังนั้นทางสถานศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการแก้ไข เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดการบริหารทั่วไปไว้ให้มีคุณภาพ สะดวกตามภารกิจของกลุ่มงานบริหารทั่วไป (ส่องแสง ปรีดีธอนันต์. สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2567) สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ คือ การที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นสภาพการณ์ของผู้บริหารที่มีความสามารถสูงหรือนำบุคคลที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์มาเป็นตัวกระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานใหม่ ๆ โดยอาศัยความคิดนอกกรอบและทำให้กระบวนการทำงานทางด้านบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นัยน์พร แก้วจิราสิน, 2562, หน้า 6)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งนี้จากผลการศึกษาค้นคว้า สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นสารสนเทศในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตลอดจนเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาตัดสินใจ



ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่อไป

### คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน

## ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ทำให้การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนเกิดประสิทธิผล

3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทั่วไปให้เกิดประสิทธิผลส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และเขตอื่น ๆ ให้มีคุณภาพสูงขึ้นต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

- 1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของรัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 82) สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560, หน้า 3) เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 130 – 132) ไพฑูรย์สินลารัตน์ (2561, หน้า 90 – 91) สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 57) สไบแพรเพียรชนะ (2562, หน้า 27) อัยรินทร์ สมมาแอ (2562, หน้า 7) บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 10) จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 18 – 32) กชพร จันทรแดง (2566, หน้า 31 – 37)

เจษฎา ชาวน่าน (2566, หน้า 29 – 31) Stoll and Temperley (2009, p. 13 อ้างถึงใน บุศรา ปุณรีบุรณ์, 2563, หน้า 32) และ Ubben, Hughes and Norris (2010 อ้างถึงใน จินตนา ดีดวงพันธ์, 2566, หน้า 56) ได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้งหมด 6 ด้าน คือ

- 1.1.1 ด้านวิสัยทัศน์
- 1.1.2 ด้านความยืดหยุ่น
- 1.1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์
- 1.1.4 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล
- 1.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 1.1.6 ด้านจินตนาการ

## 1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา ผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดแนวทางการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91 – 104) โดยผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มข้อบ่งชี้และภารกิจการบริหารทั่วไปที่มีความสอดคล้องกันเป็นหมวดหมู่เข้าไว้ด้วยกัน ได้ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ด้านงานธุรการ
- 1.2.2 ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
- 1.2.3 ด้านงานกิจการนักเรียน
- 1.2.4 ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา
- 1.2.5 ด้านงานประชาสัมพันธ์
- 1.2.6 ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.2.7 ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

## 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,177 คน จากโรงเรียน 65 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,047 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 325 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 65 คน ครูผู้สอน จำนวน 195 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างนี้ ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

##### 3.1.1 สถานภาพ

###### 3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

###### 3.1.1.2 หัวหน้างานบริหารทั่วไป

###### 3.1.1.3 ครูผู้สอน

##### 3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

###### 3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

###### 3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

###### 3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

##### 3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

###### 3.2.1.1 ด้านวิสัยทัศน์

###### 3.2.1.2 ด้านความยืดหยุ่น

###### 3.2.1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์

###### 3.2.1.4 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

###### 3.2.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

###### 3.2.1.6 ด้านจินตนาการ

##### 3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

###### 3.2.2.1 ด้านงานธุรการ

###### 3.2.2.2 ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

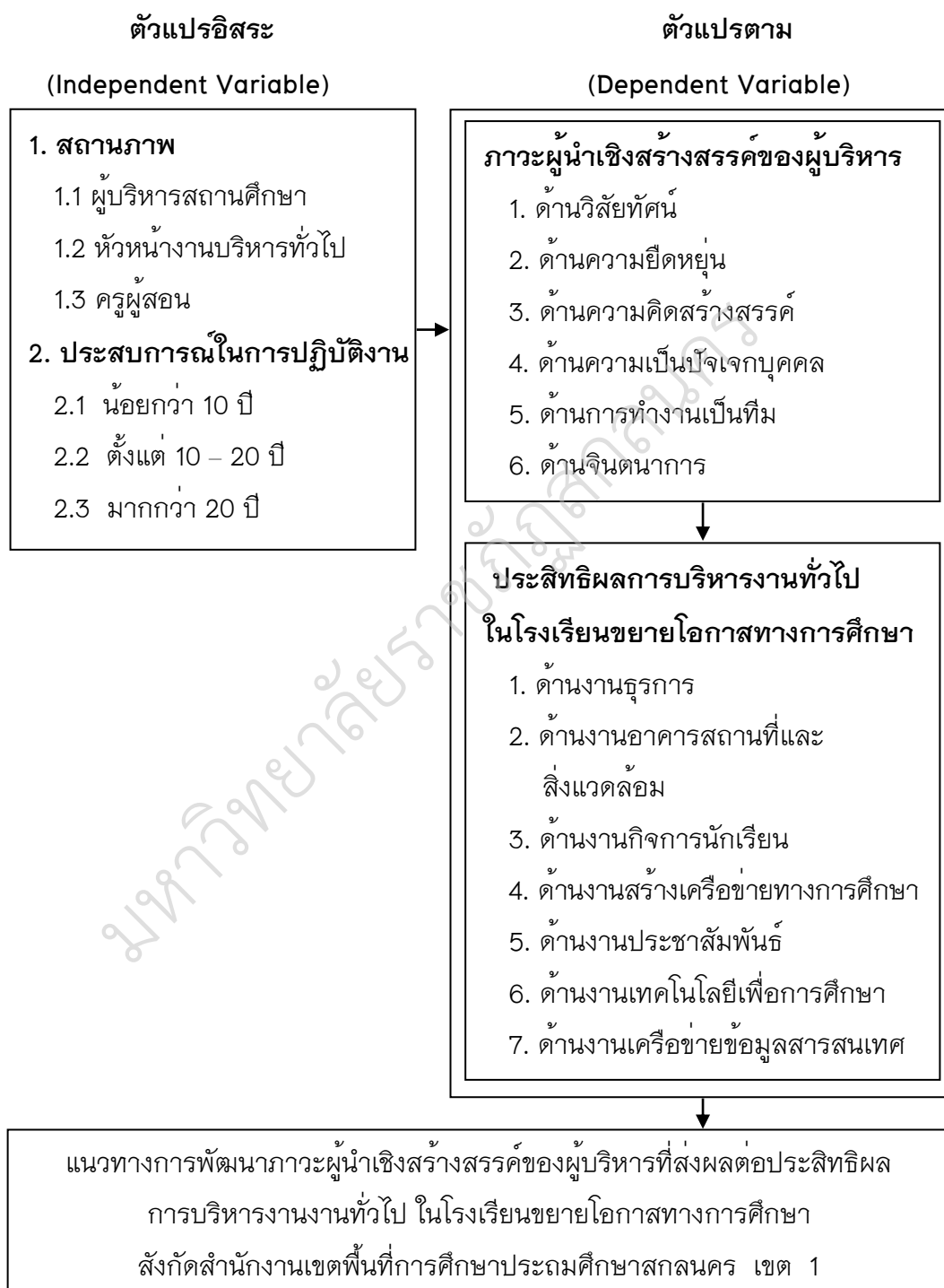
- 3.2.2.3 ด้านงานกิจการนักเรียน
- 3.2.2.4 ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา
- 3.2.2.5 ด้านงานประชาสัมพันธ์
- 3.2.2.6 ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 3.2.2.7 ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของรัชฎาภกร อัครจันทร์ (2560, หน้า 82) สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560, หน้า 3) เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 130 – 132) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2561, หน้า 90 – 91) สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 57) สไบแพร เพียรชนะ (2562, หน้า 27) อัยรินทร์ สมาแอ (2562, หน้า 7) บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 10) จีราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 18 – 32) กชพร จันทรแดง (2566, หน้า 31 – 37) เจษฎา ชาวน่าน (2566, หน้า 29 – 31) Stoll and Temperley (2009, p. 13 อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563, หน้า 32) และ Ubben, Hughes and Norris (2010 อ้างถึงใน จินตนา ดีดวงพันธ์, 2566, หน้า 56) ได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านจินตนาการ

และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้กำหนดกรอบแนวคิดจากแนวทางการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91 – 104) โดยผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มขอบข่ายและภารกิจการบริหารทั่วไป ที่มีความสอดคล้องกันเป็นหมวดหมู่เข้าไว้ด้วยกัน ได้ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานธุรการ 2) ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 3) ด้านงานกิจการนักเรียน 4) ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา 5) ด้านงานประชาสัมพันธ์ 6) ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 7) ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งนำมาใช้

ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพล จูงใจ หรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ ให้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีวิสัยทัศน์ และสนับสนุนให้เกิดการดำเนินการภายในองค์กร เพื่อผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่จะทำให้องค์กรสามารถคิด นอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดความสามารถในการปรับตัว และทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพดีขึ้น ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน มีศักยภาพ มีความชัดเจน การปฏิบัติตนมีความน่าเชื่อถือเหมาะสม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และสร้าง แรงบันดาลใจ เพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่นก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่จะเกิดขึ้น

2.2 ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงความสามารถด้านการคิดในการมองปัญหาพร้อมทั้งมองเห็นทางออกของ ปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ และหลายช่องทาง ซึ่งมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อ สร้างบรรยากาศที่ดี และการเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ

2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการคิดที่หลากหลายที่นำไปสู่กระบวนการ คิดที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมหรือ สังคม สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิด ความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมแล้ว พัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

2.4 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การดูแล

เอาใจใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล การให้ความเสมอภาค โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ทีมงานพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้ตรงกับความต้องการในระยะยาวของหน่วยงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ด้านจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าทำ มีเจตคติที่ดี เมื่อเกิดปัญหารู้จักนำเอาทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานภายในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร การส่งเสริมกิจการนักเรียน และให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพตามขอบข่ายงาน และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในที่นี้ได้กำหนดขอบเขตไว้ 7 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านงานธุรการ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับธุรการ การวางแผนด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ – ส่งหนังสือ งานบริการ จัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

3.2 ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียน ออกแบบและปรับปรุงภูมิทัศน์ ภายในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และการใช้ประโยชน์ร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กำหนดห้องเรียน ห้องกิจกรรมทุกประเภท รวมทั้งอาคารประกอบต่าง ๆ ในแต่ละปีการศึกษา กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ ดูแลซ่อมบำรุง ปรับปรุงรักษา ซ่อมแซมอาคารเรียน อาคารอื่น ตลอดจนครุภัณฑ์และสิ่งของเครื่องใช้ในโรงเรียน จัดทำสถิติการซ่อมบำรุงอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/สาธารณูปโภค ให้บริการด้านอาคารสถานที่ แก่หน่วยงานทั้งในและนอกโรงเรียนและบันทึกการใช้จัดทำสถิติการขอใช้อาคารสถานที่ รวมทั้งระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน

3.3 ด้านงานกิจการนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหาร และการนิเทศบรรดากิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ในห้องเรียน การบริหารกิจการนักเรียนเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการบริการนักเรียนขณะที่มาอยู่ในโรงเรียน การวางแผนด้านงานกิจการนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การทัศนศึกษา และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

3.4 ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานงานกิจกรรมทุกอย่างของโรงเรียน จากการรวมตัวของกลุ่มบุคคล องค์กร สังคม และชุมชนภายนอกและภายในโรงเรียน การเข้ามามีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมตามกระบวนการอย่างมีระบบ แบบแผน และมีการประสานพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกโรงเรียน ประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

3.5 ด้านงานประชาสัมพันธ์ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารจากองค์การไปสู่สาธารณชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและประชมติจากสาธารณชนที่มีต่อองค์การ โดยมีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ งานจัดการศึกษา และการวางแผนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนอย่างชัดเจน

3.6 ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำความรู้ทางเทคโนโลยีที่เป็นระบบเพื่อใช้ปฏิบัติในการแก้ปัญหา การศึกษาและการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการคือ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหาร

3.7 ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการสำรวจระบบและจัดทำทะเบียนการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อภารกิจจัดการศึกษาของโรงเรียน ออกแบบและจัดทำระบบฐานข้อมูลของโรงเรียน เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ข้อมูลบุคลากร ฯลฯ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในของโรงเรียนให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น มีการประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) จากระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. สถานภาพ หมายถึง การตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567

4.2 หัวหน้างานบริหารทั่วไป หมายถึง ข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในงานบริหารทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567

4.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป หรือครูผู้สอน จนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงที่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป หรือครูผู้สอน น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงที่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป หรือครูผู้สอน โดยนับรวม เวลา 10 ปี และ 20 ปีด้วย

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงที่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป หรือครูผู้สอน มากกว่า 20 ปี

6. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา (ตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง การนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอแนวทางหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านดังกล่าว แล้วผู้วิจัยนำไปสรุปเป็นประเด็นนำเสนอแนวทางหรือวิธีการพัฒนาต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
บริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่  
เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  - 1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 1.5 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
  - 2.1 ความหมายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
  - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
  - 2.3 ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
  - 2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
3. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
  - 3.1 ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
  - 3.2 นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา
  - 3.3 การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
  - 4.1 ข้อมูลทั่วไป
  - 4.2 สภาพการจัดการศึกษา
  - 4.3 ขอบข่ายและภารกิจ
  - 4.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม
  - 4.5 จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

### 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่ม เป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้นับตามหรือสมาชิกปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ดังนั้นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่โดดเด่นและมีศักยภาพก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจสามารถนำ สมาชิกปฏิบัติภารกิจสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความสนใจศึกษา และให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายทั้งเหมือนและแตกต่างกันออกไป ดังนี้

ลิวตินัฐ ปรงชัยภูมิ (2561, หน้า 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่คนมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ กระบวนการที่ผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะ เพื่อให้งานบรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มโดยผู้นำใช้วิธีจูงใจให้บุคลากรหรือกลุ่ม ซึ่งเป็นผู้นับตาม ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย เพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินการ

ปิยะวรรณ คิตฺโสตา (2561, หน้า 20) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้นับตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้ กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจ อิทธิพล หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้แสดงออกบ่อย ๆ ซึ่งจะถูกรับรู้ได้โดยครูเพื่อกระตุ้นให้ ครูปฏิบัติตามแนวคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำ มีอำนาจ อิทธิพลในการปฏิบัติงานที่เป็นภาวะผู้นำ

บุญยะลิต ยดธิวงสา (2562, หน้า 13) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือในกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสม หรือ

ความมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียรอดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 268) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

DuBrin (1998, p. 334) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถ ในการบันทาลใจให้เกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้ทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Daft (2008, pp. 4 – 5) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมาย ร่วมกัน

Greenberg & Baron (2010, p. 506) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิต่อสมาชิกในกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็น ความสามารถที่บุคคลมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ของกลุ่มหรือองค์กรได้

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพล จูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ เพื่อบรรลุจุดหมายที่กำหนดตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

## 2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การดำเนินการในทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัย กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้



นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น ศาสตร์ และศิลป์ในการเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรใน สถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายใน องค์การ โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตาม ความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์ยิ่งถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำจะช่วยให้สามารถบริหารงานต่าง ๆ ได้ดีไปด้วย ความราบรื่นและประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

อภิชาติ ครองยศ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่ง ต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผล ตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้าโดยใช้ศิลปะในการโน้มน้าวให้บุคคลคล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วย ความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวมผู้นำช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตาม การกิจ ในขณะเดียวกันจะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัย สำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลที่ออกมาอย่างมี คุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญ ต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม ทั้งหมด ขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการ ดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์การ สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความ ล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่าง ยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ วางไว้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ยุคของการแข่งขันการเปลี่ยนแปลงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อาวัชนนท์ อิมเพ็ง (2566, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารทุกระบบมีอิทธิพลต่อความคิด การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามทำให้ ทุกคนยอมรับนับถือ ทুমเทกำลังกาย กำลังใจที่จะปฏิบัติในงานบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้

Hoy and Miskel (2001, p. 393) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคม และการโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่า ในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาทของสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อการเป็นหลัก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะพัฒนาองค์การทุกประเภทให้ขับเคลื่อนไปได้ โดยมีบทบาทที่สำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทาง ให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จ งานจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ จนเกิดประสิทธิผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

### 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 26 – 30) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้

3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) เป็นการศึกษามุ่งเน้นไปที่ลักษณะของผู้นำ ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำของบุคคลจะขึ้นอยู่กับลักษณะที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม

3.1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะแยกแนวคิดหลัก ๆ ออกได้เป็น

3.1.1.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของเลวิน (Lewin) แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบอัตนิยม เป็นผู้นำที่ยึดตนเองเป็นหลักตัดสินใจด้วยตนเอง และคิดว่าความคิดของตนดีกว่าคนอื่น

3.1.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนตัดสินใจ เพราะเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ

3.1.1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองและของสมาชิกจึงไม่กล้าตัดสินใจ ปล่อยให้สมาชิกทำงานกันเอง

3.1.2 ภาวะผู้นำที่นำเสนอโดยมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State University) แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ

3.1.2.1 ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นหลัก

3.1.2.2 ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นคนเป็นหลัก

3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioural Leadership Theories) ศึกษาว่ามุ่งเน้นความสนใจต่อพฤติกรรมของผู้นำโดยมุ่งไปที่การทำหน้าที่ของผู้นำ ทฤษฎีนี้เสนอว่า การจะเข้าใจอิทธิพลของผู้นำต้องพิจารณาที่แบบแผนพฤติกรรม อันเป็นลักษณะที่เป็นแบบฉบับหรือพฤติกรรมคงที่ ซึ่งผู้นำมีแนวโน้มจะใช้ขณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา แนวคิดของผู้นำกลุ่มนี้ แยกออกได้เป็น 3 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ

3.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอโดยมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan University) ลักษณะของภาวะผู้นำแสดงออกได้ 2 แบบ คือ

3.2.1.1 แบบมุ่งสัมพันธ์ หรือมุ่งคน เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเชื่อถือกันและกัน ยกย่องยอมรับกัน ให้ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ตามและพฤติกรรมที่แสดงถึงความห่วงใยต่อสมาชิกกลุ่ม การให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงานและการตัดสินใจด้วยการใช้สื่อสารสองทาง

3.2.1.2 แบบมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำจัดระเบียบงาน โดยคาดหมายว่าผู้ตามควรจะมีบทบาทอย่างไร ผู้นำจะเริ่มโครงการที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนและหาวิธีทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือกลุ่ม

3.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่เสนอโดยมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State University) การศึกษาของกลุ่มนี้คล้าย ๆ กับของมหาวิทยาลัยมิชิแกน คือ มุ่งไปที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์ หรือมุ่งงานและพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์ แบบมิตรสัมพันธ์หรือมุ่งคน แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของกลุ่มนี้จะ หมายถึง

พฤติกรรมผู้นำที่พยายามวิเคราะห์ จำแนกแยกแยะความสัมพันธ์ ระหว่างตนเองกับ  
ผู้ร่วมงาน ขณะเดียวกันก็พยายามจัดระเบียบการทำงานในองค์กรให้มีช่องทางการ  
สื่อสาร และวิธีปฏิบัติงานที่ดี

3.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอโดยบลาค และเมาตอน  
(Blake & Mouton) มีการเสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่าตาข่ายการจัดการ ซึ่งรูปแบบนี้ ยังคง  
ใช้มิติ 2 มิติ คือ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งคน มีการแบ่งรูปแบบผู้นำออกเป็น 5 แบบ

3.2.3.1 เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญทั้งคนทั้งงานจึงเป็นผู้นำ  
ประเภทไม่เอาไหน

3.2.3.2 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานน้อย ให้ความสำคัญกับ  
งานมากจึงเป็นผู้นำประเภทมิตรภาพสร้างสรรค์

3.2.3.3 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนอยู่ในระดับปาน  
กลาง จึงเป็นผู้นำประเภทประนีประนอม

3.2.3.4 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมาก ให้ความสำคัญกับ  
คนน้อย จึงเป็นผู้นำประเภทมุ่งงาน

3.2.3.5 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งกับงานและคนมาก จึงเป็น  
ผู้นำประเภทมุ่งงาน

3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories or  
Contingency Leadership Theories) แนวคิดของทฤษฎีนี้ เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงาน  
ของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้ จึงต้องมีสติปัญญา สามารถ  
วิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกลเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจ  
สภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจ  
เองว่า ในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมาใช้ เพราะ ภาวะผู้นำที่  
เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ ทฤษฎีผู้นำตาม  
สถานการณ์ที่เป็นที่น่าสนใจมีทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของไฟด์เลอร์ (Fiedler) ทฤษฎีวิถี  
สู่เป้าหมายของเฮาส์ (House) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์ – บลานช์เชิร์ต  
(Hersey – Blanchard) และทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของวรูม เยทตัน และจาโก  
(Vroom, Yetton & Jago)

3.3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของไฟด์เลอร์ศึกษาความสัมพันธ์  
ของผู้นำและสมาชิก พบว่า สมาชิกมีความสัมพันธ์กันดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะ

ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างผู้นำกับผู้ตามและสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ สำหรับสถานการณ์จะพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องควบคุมหรือแก้ไขโดยอาศัยผู้นำ

3.3.2 ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของเฮาส์ ผู้ตามจะยอมรับและพอใจกับพฤติกรรมผู้นำเมื่อได้รับรู้ว่าพฤติกรรมนั้นนำไปสู่การที่ตนเองจะสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้ การกิจของผู้นำในการจูงใจผู้ตามก็คือ ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปรับปรุงการทำงานมีการให้รางวัลตอบแทน ส่งเสริมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายปรับเปลี่ยนองค์การให้ก้าวหน้า มีการเพิ่มผลลัพธ์ตอบแทนจากการที่ผู้ตามสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ และหาทางเพิ่มโอกาสของความพึงพอใจแก่ผู้ตามบ่อย ๆ

3.3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์ – บลานช์เชิร์ด ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลจากกลุ่มมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต มีการแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงานกับแบบมุ่งความสัมพันธ์ สิ่งที่เฮอร์เชย์ – บลานช์เชิร์ดเสนอเพิ่ม คือ ความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งหมายถึงความสามารถในการทำงานและ ความเต็มใจที่จะทำ

3.3.4 ทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของ ขงจื๊อ เหยตตัน และจาโก เป็นแบบจำลองการตัดสินใจที่ผู้นำจะวิเคราะห์ปัจจัยสถานการณ์ เพื่อตัดสินใจว่ารูปแบบของการตัดสินใจแบบใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ คือ คุณภาพของการตัดสินใจการยอมรับการตัดสินใจ การมุ่งความสำคัญที่การพัฒนาผู้ตามและการมุ่งความสำคัญที่เวลา

3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน (Transformational and Transactional Leadership Theories) ทั้งทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยนต่างกันแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของผู้นำได้ โดยดูจากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการส่งผลซึ่งกันและกัน

3.4.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) เน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกันเสริมความคิดที่ดีแก่ผู้ตาม สนองความต้องการของผู้ตาม มีการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าเกิดประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่องยอมรับผู้นำกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ

มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีระดับสูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตามผ่านพฤติกรรมการณ์มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญาและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยยกระดับความตระหนัก ความสำนึก ความผูกพันของผู้ตามให้ ตระหนักถึงความสำเร็จและคุณค่าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจของตนเอง และเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตามจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ระดับความต้องการระดับสูง ลักษณะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมี ดังนี้

3.4.1.1 เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3.4.1.2 เป็นคนกล้าและเปิดเผย

3.4.1.3 เป็นคนที่มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจผู้อื่น

3.4.1.4 ชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายและ

สร้างแรงผลักดัน

3.4.1.5 เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

3.4.1.6 สามารถที่จะเผชิญกับปัญหาที่สลับซับซ้อน

3.4.1.7 เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล

3.4.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership

Theories) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นแบบกระบวนการแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างและรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ตามก็แลกเปลี่ยนความสามารถ ความจงรักภักดี เพื่อผลตอบแทนที่ตนเองมุ่งหวังเช่นกัน ผู้ตามแบบแลกเปลี่ยน จะแสดงพฤติกรรมการนำโดยให้รางวัลตอบแทนตามสถานการณ์ อีกลักษณะหนึ่ง คือ ปล่อยให้ผู้ตามทำงานไปตามระบบวางเฉยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว หากมีปัญหาผู้นำจึงจะเข้าไปแทรกแซงหาทางช่วยเหลือ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็น ดังนี้

3.4.2.1 ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไร คือ สิ่งที่ผู้ตามต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับสิ่งที่ต้องการนั้น

3.4.2.2 มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน

3.4.2.3 ผู้ตอบสนองความต้องการและจำเป็นของผู้ตามให้นานเท่าที่ผู้ตามจะทำงานได้สำเร็จ

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการศึกษา พัฒนา แล้วประยุกต์สู่การบริหารการศึกษา 4 แนวทาง คือ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

#### 4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นักวิชาการได้พยายามทำการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรมานานหลายทศวรรษ ในช่วงแรกจะศึกษาถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ต่อมาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมจนปลายทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality traits) ด้านพฤติกรรม (Behaviours) และในกลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการที่เน้นเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายต่อการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ อย่างไรก็ตามในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาด้วยวิธีการเดิมมักจะนำมาใช้ไม่ได้ผล จึงได้มีการพยายามพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership) โดยมีแนวคิดของนักวิชาการ 2 กลุ่ม ด้วยกัน คือ กลุ่มแรกกล่าวถึงการนำ (Leading) คือ การนำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ กลุ่มที่สองกล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (Connecting) ซึ่งเป็นการประสานงานที่กระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการประสานงานกับคนอื่น ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกัน และสร้างแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ (สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 32 – 33 อ้างถึงใน จันจิรา น้าขาว, 2562, หน้า 28)

Davis (2000, pp. 563 – 576 อ้างถึงใน จันจิรา น้าขาว, 2562, หน้า 27 – 28) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์และคริส (Freud and Chris) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social Conscience) ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้กับจิตใต้สำนึกซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรงการตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญา คือ การโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตน มนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ซึ่งบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีอุตุ (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบอุตุ (AUTA) ประกอบด้วย 1) การตระหนัก (Awareness) คือ ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคตและตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย 2) ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ 3) เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่



เป็นมาตรฐาน 4) การตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต

องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะผลักดันให้บุคคล สามารถดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้ จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด จะเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีในตัวบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้ โดยอาศัยการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

สรุป แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ว่า เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่อย่างท้าทายอีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

## 5. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ หรือมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีเชาวน์ปัญญาสูง มีบุคลิกภาพ และมีพฤติกรรมทางสังคม มีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีเป้าหมายหลัก คือ การเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์ และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นหรือปรับตัวในการแก้ปัญหาสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการจูงใจ และกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

พรธชา บริบูรณ์ (2565, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานได้อย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรสมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์และภารกิจจนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 37) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่จะต้องมีความสามารถนำตนเองและมีความสามารถที่จะต้องจูงใจผู้อื่นให้ไปในทางที่สร้างสรรค์ โดยต้องมีจินตนาการ มีการแสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการที่สามารถมองเห็นได้ถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์ทิศทาง ในการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

Harris. (2009, p. 120) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อประสานงาน (Connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

Puccio, Mance & Murdock (2011, p. 23) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (Imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ ให้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีวิสัยทัศน์ และสนับสนุนให้เกิดการดำเนินการภายในองค์กร เพื่อผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพดีมากขึ้น

## 6. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ดังนี้

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 82) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์
2. ความยืดหยุ่น
3. การมีแรงจูงใจ
4. การมีจินตนาการ
5. ความสามารถในการแก้ปัญหา
6. การปฏิบัติสู่เป้าหมาย

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560, หน้า 3) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. จินตนาการ
2. ความยืดหยุ่น
3. วิสัยทัศน์
4. การแก้ปัญหา

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 130 – 132) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จินตนาการ
2. ความยืดหยุ่น

3. วิสัยทัศน์

4. ความไว้วางใจ

ไพฑูรย์ ลินลาร์ตัน (2561, หน้า 90 – 91) กล่าวถึง องค์ประกอบของ  
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind)
2. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind)
3. การคิดผลิตภาพ (Productive Mind)
4. การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind)

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 57) กล่าวถึงองค์ประกอบของ  
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สไบแพร เพียรชนะ (2562, หน้า 27) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักภาวะ  
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศึกษาระดับพื้นฐาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความยืดหยุ่น
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. จินตนาการ
4. วิสัยทัศน์

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 7) ได้กำหนดกลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำเชิง  
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ตัวแปร คือ

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การทำงานเป็นทีม

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 10) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำ  
เชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม

2. คิตรีเริ่ม สร้างสรรค์
3. ทักษะคิดวิเคราะห์
4. ความยืดหยุ่น
5. วิสัยทัศน์

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 18 – 32) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 6 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
3. ด้านการมีจินตนาการ
4. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์
6. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กชพร จันทรแดง (2566, หน้า 31 – 37) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไปประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การทำงานเป็นทีม

เจษฎา ชาวน่าน (2566, หน้า 29 – 31) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านจินตนาการ
3. ด้านความยืดหยุ่น
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านความไว้วางใจ
6. ด้านการบริหารเวลา
7. ด้านการเจรจาต่อรอง

Stoll and Temperley (2009, p. 13 อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563, หน้า 32) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative leadership: a challenge of our times” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย

1. จินตนาการ (Imagination)
2. การคิดแบบไตร่ตรอง (Thought pattern)

Ubben, Hughes and Norris (2010 อ้างถึงใน จินตนา ดีดวงพันธ์, 2566, หน้า 56) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: creative leadership for excellence in school ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย

1. วิสัยทัศน์
2. วัฒนธรรมเชิงบวก
3. การบริหารจัดการ
4. ปฏิสัมพันธ์
5. มีความยืดหยุ่น
6. มีความคิดริเริ่ม

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิชาการ เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

| องค์ประกอบ                                                                                                         | องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร |                               |                          |                           |                            |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                            | รวม                             | องค์ประกอบที่คัดสรร |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------------|---------------------------------|---------------------|
|                                                                                                                    | ธรรมาภิบาล จิตสำนึก (2560)                       | สมชาย รุ่งเรือง และคณะ (2560) | เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561) | ไพฑูรย์ สันลาวัฒน์ (2561) | สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) | สปีแพร เพียรชนะ (2562) | อัยรินทร์ สماعيل (2562) | บุศรา บุญริบูรณ์ (2563) | จิราวรรณ อินเกิด (2564) | กชพร จันทร์แดง (2566) | เชษฐา ชนวนาน (2566) | Stoll and Temperley (2009) | Ubben, Hughes and Norris (2010) |                     |
| 1. จินตนาการ/การมีจินตนาการ                                                                                        | ✓                                                | ✓                             | ✓                        |                           |                            | ✓                      |                         |                         | ✓                       |                       | ✓                   | ✓                          | 7                               | ✓                   |
| 2. ความยืดหยุ่น/มีความยืดหยุ่น/การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว                                                         | ✓                                                | ✓                             | ✓                        |                           | ✓                          | ✓                      | ✓                       | ✓                       | ✓                       | ✓                     | ✓                   |                            | 10                              | ✓                   |
| 3. วิสัยทัศน์/การมีวิสัยทัศน์                                                                                      | ✓                                                | ✓                             | ✓                        |                           | ✓                          | ✓                      | ✓                       | ✓                       | ✓                       | ✓                     | ✓                   | ✓                          | 11                              | ✓                   |
| 4. การแก้ปัญหา/ความสามารถในการแก้ปัญหา                                                                             | ✓                                                | ✓                             |                          |                           |                            |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                            | 2                               |                     |
| 5. การมีแรงจูงใจ                                                                                                   | ✓                                                |                               |                          |                           |                            |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                            | 1                               |                     |
| 6. การปฏิบัติสู่เป้าหมาย                                                                                           | ✓                                                |                               |                          |                           |                            |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                            | 1                               |                     |
| 7. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/มีความคิดริเริ่ม/การคิดสร้างสรรค์/<br>คิดริเริ่มสร้างสรรค์/การมีความคิดสร้างสรรค์ |                                                  |                               |                          | ✓                         | ✓                          | ✓                      | ✓                       | ✓                       | ✓                       | ✓                     |                     | ✓                          | 8                               | ✓                   |
| 8. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล                                                                                  |                                                  |                               |                          |                           |                            |                        | ✓                       | ✓                       | ✓                       | ✓                     |                     |                            | 4                               | ✓                   |

ตาราง 1 (ต่อ)

| องค์ประกอบ                                              | องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร |                               |                           |                           |                            |                        |                         |                         |                         |                       |                    |                            | ความถี่ (f=13) | องค์ประกอบที่คัดสรร |                                 |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------------|----------------|---------------------|---------------------------------|
|                                                         | รัชฎาภิเศก อัครจันทร์ (2560)                     | สมชาย รุ่งเรือง และคณะ (2560) | เบญจมาศ หุ่นไชยทอง (2561) | ไพฑูรย์ สันลาวัฒน์ (2561) | สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) | สปีแพร เพียรชนะ (2562) | อัยรินทร์ สมมาแอ (2562) | บุศรา บุญริบูรณ์ (2563) | จิราวรรณ อินเกิด (2564) | กชพร จันทร์แดง (2566) | เจษฎา ชานาน (2566) | Stoll and Temperley (2009) |                |                     | Ubben, Hughes and Norris (2010) |
| 9. การทำงานเป็นทีม/การบริหารจัดการ/ปฏิสัมพันธ์          |                                                  |                               |                           |                           |                            |                        | ✓                       | ✓                       |                         | ✓                     | ✓                  |                            | ✓              | 5                   | ✓                               |
| 10. วัฒนธรรมเชิงบวก                                     |                                                  |                               |                           |                           |                            |                        |                         |                         |                         |                       |                    |                            | ✓              | 1                   |                                 |
| 11. ความไว้วางใจ                                        |                                                  |                               | ✓                         |                           |                            |                        |                         |                         |                         |                       | ✓                  |                            |                | 2                   |                                 |
| 12. การคิดวิเคราะห์/ทักษะคิดวิเคราะห์/การคิดแบบไตร่ตรอง |                                                  |                               |                           | ✓                         |                            |                        |                         | ✓                       |                         |                       |                    | ✓                          |                | 3                   |                                 |
| 13. การคิดผลิตภาพ                                       |                                                  |                               |                           | ✓                         |                            |                        |                         |                         |                         |                       |                    |                            |                | 1                   |                                 |
| 14. การคิดรับผิดชอบ                                     |                                                  |                               |                           | ✓                         |                            |                        |                         |                         |                         |                       |                    |                            |                | 1                   |                                 |
| 15. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง                                 |                                                  |                               |                           |                           |                            |                        |                         |                         | ✓                       |                       |                    |                            |                | 1                   |                                 |
| 16. การบริหารเวลา                                       |                                                  |                               |                           |                           |                            |                        |                         |                         |                         |                       | ✓                  |                            |                | 1                   |                                 |
| 17. การเจรจาต่อรอง                                      |                                                  |                               |                           |                           |                            |                        |                         |                         |                         |                       | ✓                  |                            |                | 1                   |                                 |



จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบ  
แนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวนทั้งหมด 17 องค์ประกอบ แต่สำหรับ  
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 30 ขึ้นไป  
(ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative  
Leadership) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 6  
องค์ประกอบ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4)  
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านจินตนาการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดขององค์ประกอบของภาวะผู้นำ  
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

### 1. ด้านวิสัยทัศน์

#### 1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้  
ความหมายของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

สไบแพร เพียรชนะ (2562, หน้า 49) กล่าวว่า วิสัยทัศน์  
หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการ  
กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้

พิมพ์ศนิตา จิงสุทธีวณิช (2563, หน้า 43) กล่าวว่า การมี  
วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เป็นอย่างชัดเจน การมองการณ์  
ไกล มีการวางแผน และมีการสร้างกระบวนการทัศน์ในการทำงาน

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 28) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์  
เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในการ  
กำหนดเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำ  
องค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ  
สถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม  
รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ  
วางแผนงานขององค์กรและการเป็นแบบอย่างที่ดี

เจษฎา ชาวน่าน (2566, หน้า 32 – 33) กล่าวว่า วิสัยทัศน์  
หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถใน

การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของโรงเรียน มีทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะกำหนดมโนภาพในอนาคตของโรงเรียนว่าต้องดำเนินการไปในทิศทางใด จนกระทั่งมองเห็นภาพในอนาคตที่อาจจะเกิดขึ้น มีการประเมินสถานการณ์ พร้อมรับมือต่อความเสี่ยง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้วิธีการความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ หรือความรู้และมวลประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มานำมาใช้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำองค์กรบรรลุเป้าหมายให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่ในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่เหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เห็นภาพความฝันของตนเองและองค์กร เพื่อให้องค์กรของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดี

Bennis (2002, p. 15) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการสร้างสรรค์และสามารถที่จะแปลงออกมาเป็นการปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์ของผู้นำเปรียบเสมือนสะพานที่เชื่อมปัจจุบันไปสู่อนาคต

สรุปวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน มีศักยภาพ มีความชัดเจน การปฏิบัติตนมีความน่าเชื่อถือเหมาะสม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้เกิดกระบวนการทัศนในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่นก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่จะเกิดขึ้น

## 1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 49) ได้สรุปความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่า เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการกำหนดทิศทาง การคาดคะเนมาประกอบวางแผนให้การดำเนินงานมีคุณภาพ หรือสามารถที่จะจูงใจให้บุคลากรอยากเข้ามาร่วมทำงาน เกิดความรู้สึกการเห็นคุณค่าในการทำงานของตนเอง ส่งผลให้องค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หรือเป็นตัวเชื่อมความเข้าใจและความต้องการในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562, หน้า 31) ได้สรุปความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นและดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังเกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ธีรวดี ปินมะ (2566, หน้า 35) ได้สรุปความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำเป็นจะต้องแสดงวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น เพราะวิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่จะทำให้กลุ่มบุคคลในองค์กรเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้บริหารนำเสนอเพื่อพัฒนาองค์กร ทำให้องค์กรรวมกันทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในด้านการบริหารงานต่าง ๆ เกิดความพึงพอใจ และความสุขต่อผู้ตามในองค์กร

Dubrin (2006, p. 94) ได้สรุปความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์ เป็นการเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบายแผนกลยุทธ์แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

Hatch (2009, p. 16) ได้สรุปความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงาน ๆ ไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรับผิดชอบต่อผู้ตามได้รวมการตัดสินใจ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้โน้ตให้คำปรึกษาหรือสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่จะช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนา โดยในอีกรูปแบบก็จะสะท้อนถึงการบริหารงานของผู้นำด้วย โดยหากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมการทำงานด้วยความเต็มใจ หรือมีแรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

### 1.3 รายละเอียด/ลักษณะ/องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้รายละเอียด/ลักษณะ/องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556, หน้า 1) ได้กำหนดลักษณะของวิสัยทัศน์ ไว้จำนวน 10 ข้อ ดังนี้ 1) ต้องเป็นภาพที่ชัดเจนตอบคำถามได้ว่า ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร 2) ต้องเป็นมากกว่าเพียง “อยากเห็น” แต่ต้องฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อจะทำให้สิ่งที่อยากเห็น “เกิดขึ้น” 3) เป็นการมองภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าไม่ใช่ถอยหลังไปมองอดีตหรือมองย้อนอยู่ในปัจจุบัน 4) ต้องเป็น “ภาพแง่บวก” สะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตและปัจจุบันเพราะไม่มีใครอยากมีภาพแง่ลบ แย่ลง ต่ำลง เป็นความฝันของตน 5) ฝันที่เป็นจริง เมื่อฝันแล้วอย่าหยุดแค่นั้นแต่เริ่มลงมือทำและเมื่อลงมือทำแล้วอย่าหยุดจนกว่าจะสำเร็จ 6) ต้องยิ่งใหญ่ตระการตา และท้าทาย 7) เป็นภาพที่เกิดจากแนวความคิดเชิงรุกไปข้างหน้า ไม่ใช่การตามแก้ปัญหาหรือการนั่งรับปัญหาเพื่อตอบโต้หรือตอบสนองปัญหาเท่านั้น 8) เป็นการคิดล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดปัญหาและมองข้ามปัญหาไปแล้ว 9) ไม่เพ้อฝัน แต่ต้องสะท้อนเป็นภาพที่สมจริงสมจังสะท้อนความพร้อมศักยภาพในทางปฏิบัติที่จะทำให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นพลังที่ขับเคลื่อนไปสู่ ความสำเร็จได้ 10) เป็นสิ่งที่มีพลังเหนืออารมณ์ความรู้สึกแม้เวลาท้อถอยใจไม่มีเรี่ยวแรงก็ยังลุกขึ้นทำได้ เมื่อหันไปมองวิสัยทัศน์นั้น

ทองคำ พิมพา (2556, หน้า 23) ได้เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดีควรประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังนี้ 1) มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประเพณีขององค์กร 2) เป็นอุดมคติที่บ่งชี้มาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการช่วยให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น 3) น่าเชื่อถือ 4) โน้มน้าวจิตปฏิบัติ 5) แสดงออกมาอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ 6) มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยานมุ่งสู่ความสำเร็จ 7) บ่งบอกถึงความสามารถความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 45) ได้เสนอไว้ว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้อง 1) มีความชัดเจน 2) น่าเชื่อถือบ่งบอกถึงความสามารถ 3) ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร 4) เป็นภาพเชิงบวกในอนาคตที่สามารถปฏิบัติให้สำเร็จ และ 5) มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประเพณีขององค์กร

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

| องค์ประกอบของวิสัยทัศน์                                                                           | นักวิชาการ                          |                     |                            | ความถี่ (f=3) | สรุปองค์ประกอบ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------|----------------------------|---------------|----------------|
|                                                                                                   | เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556) | ทองคำ พิมพ์า (2556) | จินตนา ศีตวงศ์พันธ์ (2565) |               |                |
| 1. ต้องเป็นภาพที่ชัดเจน/แสดงออกอย่างชัดเจน/มีความชัดเจน/มีอุดมคติที่บ่งชี้มาตรฐานชัดเจน           | ✓                                   | ✓                   | ✓                          | 3             | ✓              |
| 2. ต้องฟันฝ่าอุปสรรค/มุ่งทะเยอทะยานมุ่งสู่ความสำเร็จ                                              | ✓                                   | ✓                   |                            | 2             | ✓              |
| 3. ต้องสะท้อนสิ่งที่ดี/การคิดล่วงหน้าก่อน/มองภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า/มองภาพเชิงบวกในอนาคต | ✓                                   | ✓                   | ✓                          | 3             | ✓              |
| 4. การลงมือทำ                                                                                     | ✓                                   |                     |                            | 1             |                |
| 5. มีความท้าทาย                                                                                   | ✓                                   |                     |                            | 1             |                |
| 6. แนวความคิดเชิงรุก                                                                              | ✓                                   |                     |                            | 1             |                |
| 7. มีศักยภาพ/มีความสามารถ                                                                         | ✓                                   | ✓                   | ✓                          | 3             | ✓              |
| 8. การสร้างแรงบันดาลใจ/โน้มน้าวจิตปฏิบัติ                                                         | ✓                                   | ✓                   |                            | 2             | ✓              |
| 9. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม                                                               |                                     | ✓                   | ✓                          | 2             | ✓              |
| 10. มีความน่าเชื่อถือ                                                                             |                                     | ✓                   | ✓                          | 2             | ✓              |

โดยสรุปวิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 3) มีการคิดล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 4) มีศักยภาพ 5) มีการสร้างแรงบันดาลใจในความสำเร็จ 6) มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม 7) การปฏิบัติตนมีความน่าเชื่อถือ

## 2. ด้านความยืดหยุ่น

### 2.1 ความหมายของความยืดหยุ่น

นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

วัฒนา ปกิดา (2560, หน้า 75) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่ความสร้างสรรค์

สุทธิชัย นาตะอินทร์ (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ ความคุ้นเคย มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8 – 9) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิดแผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกหรือให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดหรือแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562, หน้า 11 – 13) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทหรือหลากหลายทิศทาง โดยเป็นการคิดนอกกรอบการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่ความสร้างสรรค์

เจษฎา ชาวน่าน (2566, หน้า 37) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารอารมณ์และควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ยืดหยุ่นในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองในการหาแนวทางใหม่ ๆ หรือการตัดแปลงความรู้ นวัตกรรม หากมีข้อมูลใหม่หรือวิธีการที่เหมาะสมกว่าซึ่งต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยหรือความเคยชินกับกฎเกณฑ์เดิม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มองเห็นปัญหา ร่วมกันหาทางออกของปัญหาที่หลากหลาย พร้อมทั้งไม่

ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้อิสระทางความคิดและการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนช่วยเหลือในทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง

Dubrin (2006, pp. 4 – 5) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความยืดหยุ่นเป็นการพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงหรือความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้

Rapone (2011, p. 2) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ช่วยให้การจัดการกับเหตุการณ์นั้นได้อย่างดี

สรุปว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถด้านการคิดในการมองปัญหาพร้อมทั้งมองเห็น ทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ และหลายช่องทาง ซึ่งมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา โดยไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

## 2.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่น

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

สุทธิชัย นาตะอินทร์ (2561, หน้า 60) ได้สรุปความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นว่า การที่ผู้บริหารจะสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี หรือทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของหรืออยากจะทำมาทำงาน ผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานเสียก่อน

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 56) ได้สรุปความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการมีความยืดหยุ่น เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น รองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย รองรับองค์กรใหม่รองรับบุคลากรใหม่ เป็นต้น ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ได้ ทั้งนี้เพื่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการ แต่จะช่วยองค์กรสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ

ชูไธรี มะลีเบ็ง (2565, หน้า 44) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นมีความสำคัญในการทำงานซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงถึงการช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่นำไปปรับใช้ในการบริหาร และสามารถคิดหาคำตอบได้โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม ๆ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความคิดและการกระทำอย่างอิสระ

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 47) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความคิดและการกระทำอย่างอิสระ สามารถคิดหาคำตอบได้โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม ๆ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันในลักษณะต่าง ๆ

Dubrin (2010, p. 178) ได้สรุปความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นว่าผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ หรือความยืดหยุ่น เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หรือความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ มีความสามารถที่จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่น ปราศจากความตึงเครียด เป็นมิตรต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจ พอใจ อบอุ่นใจ ปลอดภัย เกิดการยอมรับนับถือ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรืออยากจะทำมามีส่วนร่วมในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะ ความพึงพอใจของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจ เมื่อมีความสุขก็จะส่งผลให้บุคลากรอยากมาทำงาน

### 2.3 รายละเอียด/ลักษณะ/องค์ประกอบของความยืดหยุ่น

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้รายละเอียด/ลักษณะ/องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 55 – 56) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ 1) การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ 2) ความสามารถในการบริหาร EQ 3) การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง



4) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และ 5) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

อริศรา อุ่มสิน (2560, หน้า 17) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ต้องประกอบด้วย 1) ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน 2) มีความไวเนื้อเชื้อใจกัน 3) การมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกัน 4) ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น 5) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6) มีการพัฒนาตนเอง 7) มีการพัฒนาทีมงานตลอดเวลา 8) มีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ และ 9) การมีความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มต้องชัดเจน โดยต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมาย หรือความสำเร็จร่วมกัน

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 52) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกมาประกอบด้วย 1) การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระโดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ 2) การปรับตัวให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระสามารถบริหารจัดการกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์

Dubrin (2010, p. 17) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และการมีความยืดหยุ่น ซึ่งก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่นประกอบด้วย 1) การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความยืดหยุ่น โดยใช้เกณฑ์ รอยละ 50 ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความยืดหยุ่น

| องค์ประกอบของความยืดหยุ่น                                                                      | นักวิชาการ              |                       |                      |               | ความถี่ (f = 4) | สรุปองค์ประกอบ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|---------------|-----------------|----------------|
|                                                                                                | สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) | อริศรา อุ่มสิน (2560) | สิระเทพ พัฒพร (2566) | Dubrin (2010) |                 |                |
| 1. การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์                                                                  | ✓                       |                       |                      |               | 1               |                |
| 2. ความสามารถในการบริหาร EQ                                                                    | ✓                       |                       |                      |               | 1               |                |
| 3. การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง/มีการปรับตัว/มีความสามารถปรับตัว      | ✓                       |                       | ✓                    | ✓             | 3               | ✓              |
| 4. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์/ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรค/การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ | ✓                       | ✓                     | ✓                    |               | 3               | ✓              |
| 5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน/การมีปฏิสัมพันธ์                                            | ✓                       | ✓                     |                      |               | 2               | ✓              |
| 6. มีเป้าหมายร่วมกัน                                                                           |                         | ✓                     |                      |               | 1               |                |
| 7. มีความไว้วางใจกัน                                                                           |                         | ✓                     |                      |               | 1               |                |
| 8. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ                                                                     |                         | ✓                     |                      |               | 1               |                |
| 9. มีการพัฒนาตนเอง                                                                             |                         | ✓                     |                      |               | 1               |                |
| 10. มีการพัฒนาทีมงานตลอดเวลา                                                                   |                         | ✓                     |                      |               | 1               |                |
| 11. มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน                                                                    |                         | ✓                     |                      |               | 1               |                |
| 12. มีความรับผิดชอบ                                                                            |                         | ✓                     |                      |               | 1               |                |
| 13. มีการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ                                                               |                         |                       | ✓                    |               | 1               |                |
| 14. มีความยืดหยุ่น                                                                             |                         |                       |                      | ✓             | 1               |                |

โดยสรุปความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 2) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง โดยการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ และ 3) การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี

### 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์

#### 3.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

อดิศ สรรคบุรานุรักษ์ (2559, หน้า 80) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในการคิดแก้ปัญหา ประดิษฐ์สร้างสิ่งใหม่ผลผลิตใหม่ด้วยความสามารถทางการคิดอย่างเป็นอิสระ จินตนาการ โดยไร้ขอบเขตของตนเอง

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 67) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้บริหารคิดสิ่งใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นการต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะ ความคิดสร้างสรรค์ ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8-10) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์หรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้หรือประสบการณ์เดิม ประกอบด้วย ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีความคล่องแคล่วในการคิด 2) มีความยืดหยุ่นในการคิด 3) มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ และ 4) มีความคิดละเอียดลออ

กษพร จันทรแดง (2566, หน้า 36) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารในการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ครูได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้อิสระทางความคิด ส่งเสริมและ

สนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ

Wallach and Kogan (2010, p. 10) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นความคิดเชื่อมโยงที่สามารถคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

Sternberg (2011, p. 479) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ ทักษะคิดใหม่ ๆ ความเข้าใจ และการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ ดนตรี การแสดงวรรณกรรม ละคร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็มองไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่างหรือการมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบ

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการคิดที่หลากหลายที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่วนรวมหรือสังคม สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเราเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมแล้วพัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

### 3.2 ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

สุทธิชัย นาเคอินทร์ (2561, หน้า 10) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นความสามารถผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรและสังคม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 6 – 7) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นการแสดงออกโดยมีความคิดสร้างสรรค์การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิด ได้หลายแง่หลายมุม โดยมีความเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคนเพราะความคิดสร้างสรรค์จะช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเป็นการเรียนรู้

ทักษะหรือการฝึกฝนหากได้รับการพัฒนา จนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ ก็จะทำให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีจินตนาการหรือมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

Puccio, Mance and Murdock (2011, p. 2) ได้สรุปว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารสามารถเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะ บุคคลดังกล่าวจะเชื่อมั่นในการมีจินตนาการ วิธีการ และแนวทางใหม่ ๆ ที่ผู้บริหารนำเสนอ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นการช่วยให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลองค์กร จึงต้องมีการออกแบบโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นมีกลไกในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การ มีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

### 3.3 รายละเอียด/ลักษณะ/องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้รายละเอียด/ลักษณะ/องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

เรวัตน์ ชำนาญ (2554, หน้า 34 – 35) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่ามนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์เพราะมนุษย์ต้องการเสาะหาความสุขให้ชีวิตความคิดเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นสิ่งที่ใหม่ที่ไม่เคยมีการค้นพบมาก่อนหรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น มากกว่าครึ่งของการค้นพบที่ยิ่งใหญ่ของโลกได้ถูกค้นพบโดยบังเอิญและค้นพบบางสิ่งในขณะที่กำลังค้นหาบางสิ่งอยู่ แนวคิดเชิงสร้างสรรค์คือความคาดหวังที่จะพบคำตอบและทางเลือกใหม่ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตและสังคมของเราดีขึ้น เราจะมีความสุขมากขึ้นด้วยกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ที่มีการปรับปรุงพัฒนาสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น และสิ่งที่มีอยู่รอบตัวเราให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ความคิดเชิงสร้างสรรค์จึงถือเป็นเรื่องราวที่น่าสนใจและน่าค้นหา ทั้งยังมองว่าเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและไม่ได้เป็นสิ่งที่เรียกว่าพรสวรรค์ หากแต่เกิดจากพรแสวงมากกว่า

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 54) ได้สรุปว่า ลักษณะของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การเป็นบุคคลที่มีแนวคิดใหม่ ชอบค้นหาทางเลือกใหม่ เป็นผู้ที่มีความจิตใจเปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ใช้ความคิดในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์หรือในลักษณะของนามธรรม ชอบที่จะทำงานที่มีลักษณะยุ่งยากซับซ้อน

มีพลังงานในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่มีความวิตกกังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น มีความสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กันได้ในขณะที่บุคคลทั่วไปคาดคิดไม่ถึง และมีความเฉียบแหลมฉับไวทางด้านการใช้ความคิด

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

| องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์                                                              | นักวิชาการ           |                          | ความถี่ (f=2) | สรุปองค์ประกอบ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------|---------------|----------------|
|                                                                                             | เรวัตน์ ชำนาญ (2554) | จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565) |               |                |
| 1. เป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน/เป็นบุคคลที่มีแนวคิดใหม่                                   | ✓                    | ✓                        | 2             | ✓              |
| 2. คาดหวังที่จะค้นพบคำตอบและทางเลือกใหม่/เป็นผู้ที่มีจิตใจเปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้        | ✓                    | ✓                        | 2             | ✓              |
| 3. ปรับปรุง พัฒนา ในด้านปริมาณและคุณภาพ/ใช้ความคิดในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์หรือลักษณะนามธรรม | ✓                    | ✓                        | 2             | ✓              |
| 4. พัฒนาลักษณะที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น/ไม่ชอบทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อน                           | ✓                    | ✓                        | 2             | ✓              |
| 5. มีความเป็นตัวของตัวเอง                                                                   | ✓                    | ✓                        | 2             | ✓              |
| 6. มีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้ดี                                               | ✓                    | ✓                        | 2             | ✓              |

โดยสรุปบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะแสดงออกโดยการมีความคิดแนวใหม่ ชอบหาทางเลือกใหม่ เปิดใจกว้างเพื่อรับสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ และประสบการณ์ใหม่ ไม่ชอบการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ได้ดี

#### 4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

##### 4.1 ความหมายของความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้

กชพร จันทร์แดง (2566, หน้า 34) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยการให้อิโกลาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้นำปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

จิตติสรภาพ ใจอารีย์ (2564, หน้า 5) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน การรับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ การทำให้ผู้ร่วมงานสนใจการพัฒนาจุดเด่นของตัวเองผู้ร่วมงาน การให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมการนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา

ดวงพร ธนังธีรพงษ์ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้ความช่วยเหลือชี้แนะในการทำงานอย่างกัลยาณมิตร มอบหมายงานตามความถนัดและให้มีความตระหนักเห็นคุณค่าของตนเอง ให้ขวัญกำลังใจครูตามโอกาสอันควร ปฏิบัติติดต่อครูอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน ให้คำชื่นชมในความสามารถและผลงานของครูแต่ละบุคคลด้วยความจริงใจ ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ และมีการติดต่อสื่อสารกับครูอย่างชัดเจน

Bass (1985, pp. 14 – 15) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration – IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติทำตนเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) พิจารณาเพื่อตอบสนองความต้องการของตัวผู้ตาม โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำและผู้ตามเป็นรายบุคคล ใช้การสื่อสารแบบสองทางเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ตามบ้าง ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลในการมอบหมายงานเพื่อให้ผู้ตามแสดงและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ สามารถบูรณาการความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับ

สรุปได้ว่า ความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การดูแลเอาใจใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล การให้ความเสมอภาค โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

#### 4.2 ความสำคัญของความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559, หน้า 1 – 3)

ได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualization) ไว้ว่า ประกอบด้วย

1. ตัวตน คือ ตัวตนของแนวคิดแบบปัจเจกนิยมจะเป็นตัวตนที่เป็นอิสระซึ่งให้ความสำคัญกับความต้องการ ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มากกว่าความต้องการ ความรู้สึก และการกระทำของผู้อื่น ประพฤติตนโดยยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ส่วนตัวตนของแนวคิดแบบคตินิยมจะเป็นตัวตนที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ซึ่งเป็นตัวตนที่มองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในสังคม ไม่สามารถแยกออกมาเป็นตัวตนแบบเดี่ยว ๆ ได้ บุคคลจะมีแรงจูงในการหาทางอยู่ร่วมกับบุคคลในความสัมพันธ์แบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น การสร้างและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

2. เป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายส่วนรวม โดยส่วนใหญแล้วเป้าหมายทั้ง 2 แบบของบุคคลที่เป็นคตินิยมจะมีความสอดคล้องกัน ดังนั้นบุคคลที่เป็นคตินิยมจึงให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนรวม แต่เป้าหมายทั้ง 2 ของบุคคลที่เป็นปัจเจกนิยมอาจไม่มีความสอดคล้องกัน บุคคลที่เป็นปัจเจกนิยมจึงเลือกที่จะใช้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายส่วนรวม



3. การให้ความสำคัญของปัญญา เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมทางสังคม วัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยมให้ความสำคัญกับเจตคติ ความต้องการส่วนบุคคล สิทธิ และสัญญา ส่วนวัฒนธรรมแบบคตินิยมรวมหมู่จะให้ความสำคัญกับบรรทัดฐาน กฎเกณฑ์ และหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4. ความสัมพันธ์ วัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยมจะให้ความสำคัญกับเหตุผล ข้อดีข้อเสีย ในการรักษาความสัมพันธ์กับคนคนหนึ่ง ส่วนในวัฒนธรรมแบบคตินิยมรวมหมู่จะพยายามรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นไว้ แม้ว่าจะทำให้เกิดผลเสียก็ตาม

ดังนั้นการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญใน 4 องค์ประกอบ แต่ละบุคคล โดยเฉพาะในหน่วยงานของตนเองจะทำให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพซึ่งจะส่งผลดีต่อการดำเนินงานหรือการบริหารงานในหน่วยงาน

#### 4.3 รายละเอียด/ลักษณะ/องค์ประกอบของความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้รายละเอียด/ลักษณะ/องค์ประกอบของความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้

รตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 253 – 255) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล คือ การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

1. ผู้นำจะเป็นโค้ช และที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการให้คำแนะนำการสนับสนุนพัฒนาผู้ร่วมงาน
2. ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของเอกบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และการเติบโตของแต่ละคน
3. ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น
4. ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นเอกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมดมากกว่าเป็นผู้ร่วมงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต
5. ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
6. ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถ

7. ผู้นำจะดูแลเพื่อนร่วมงานว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 58) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำจะเป็นโค้ชและที่ปรึกษาของผู้ร่วมงาน เอาใจใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

Bass and Avolio (1994, pp. 2 – 6 อ้างถึงใน กระบวนกรศึกษาศึกษาธิการ, 2550, หน้า 10) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแล เอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจความกังวลของแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคลเป็นทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิตผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบจากผู้นำ

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นปัจเจกบุคคล

| องค์ประกอบของความเป็นปัจเจกบุคคล                                                                                | นักวิชาการ              |                          |                        | ความถี่ (f=3) | สรุปองค์ประกอบ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------|---------------|----------------|
|                                                                                                                 | รัตติกาล จงวิศาล (2556) | จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) | Bass and Avolio (1994) |               |                |
| 1. เป็นโค้ช และที่ปรึกษา                                                                                        | ✓                       | ✓                        | ✓                      | 3             | ✓              |
| 2. เอาใจใส่เป็นพิเศษ/เอาใจใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล/<br>การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล/ดูแลเพื่อนร่วมงาน | ✓                       | ✓                        | ✓                      | 3             | ✓              |
| 3. พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น/เปิดโอกาสให้<br>ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถ                               |                         |                          | ✓                      | 1             |                |
| 4. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ                                                   | ✓                       | ✓                        | ✓                      | 3             | ✓              |
| 5. มีการมอบหมายงาน                                                                                              | ✓                       | ✓                        |                        | 2             | ✓              |
| 6. สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน                                                                            |                         | ✓                        |                        | 1             |                |
| 7. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล/คำนึงถึงความเป็น<br>ปัจเจกบุคคล                                              |                         | ✓                        | ✓                      | 2             | ✓              |

โดยสรุป ผู้นำที่ดีไม่ว่าจะดำเนินการใด ๆ จะต้องเป็นบุคคลที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน ทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน

#### 5. ด้านการทำงานเป็นทีม

##### 5.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

เกศณี กลืนเทศ (2562, หน้า 6 – 7) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิก ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันว่าจะทำอะไรแล้วทุกคน ต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

กชพร จันทรแดง (2566, หน้า 37) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อ สื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

เจษฎา ชาวน่าน (2566, หน้า 39) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันมารวมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม โดยพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการจัดการภายในกลุ่มอย่างเป็นระบบ ร่วมกันวางแผนและตัดสินใจ กำหนดหน้าที่บทบาทของสมาชิก ประสานงานการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน และการดำเนินการที่ต้องสอดคล้องเป็นแนวเดียวกัน นอกจากนี้แล้ว ยังมีประสานงานนอกกลุ่มในการขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Ash & Persall (2000, pp. 16 – 17) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การคิดอย่างหวังผลความร่วมมือร่วมกันแก้ปัญหา ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุมการตัดสินใจจากเบื้องบนตลอดจนบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน

Johnson and Johnson (2003, p. 435 อ้างถึงใน เพ็ญภา ศรีภูธร, 2562, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Robinson (2007, p. 124) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นกลุ่มของบุคคลซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการในทำงานร่วมกันจนสำเร็จ

ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ทีมงานพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้ตรงกับความต้องการในระยะยาวของหน่วยงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

## 5.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 63) กล่าวว่าในการทำงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามต้องอาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมองเห็นความสำคัญของงาน พร้อมทั้งจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

เกศณี กลืนเทศ (2562, หน้า 55) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญกับทุก ๆ องค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของการบริหารงานผลที่ได้จากการทำงานเป็นทีมจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะทำให้สมาชิกในทีมมีการยอมรับในความรู้ความสามารถหรือเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนในทีม ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 71) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญยิ่งที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับทุก ๆ องค์กร เนื่องจากความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร หากแต่เป็นความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจของสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจกันไว้วางใจกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยจะนำไปสู่การทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็น องค์ประกอบที่

สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Parker (2001, p. 16 อ้างถึงใน วีระเทพ พัทพร, 2566, หน้า 70)

ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารต้องนำคนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและต้องยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คือการทำงานร่วมกันเป็นทีม

### 5.3 รายละเอียด/ลักษณะ/องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้รายละเอียด/ลักษณะ/องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

อริศขรา อุ่มสิน (2560, หน้า 17) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะต้องมี 1) เป้าหมายร่วมกัน 2) มีความไว้วางใจกัน 3) การมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกัน พร้อมฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) มีการพัฒนาตนเอง และทีมงานตลอดเวลา 6) มีการแบ่งงานและการประสานงาน และ 7) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมาย หรือความสำเร็จร่วมกัน

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8 – 10) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า ประกอบด้วย 1) การมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน 2) มีการทำงานร่วมกันรับผิดชอบในความสำเร็จมองเห็นประโยชน์ของการทำงาน 3) มีการประสานงานและติดต่อสื่อสาร 4) มีการตัดสินใจร่วมกัน โดยมีผลประโยชน์หรือการจัดสรรอย่างยุติธรรม 5) การสร้างความไว้วางใจ ความสมดุล วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว และ 6) การมีภาวะผู้นำทบทวนการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

วีระเทพ พัทพร (2566, หน้า 69 – 70) กล่าวว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) สมาชิกในทีมจะต้องมี จำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมงานกัน 2) มีเป้าหมายเดียวกัน 3) มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน 4) มีการติดต่อสื่อสาร 5) มีการพึ่งพาอาศัยกัน 6) มีบรรยากาศเชิงบวก 7) ต้องให้ความร่วมมือกันในการทำงาน 8) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ 9) มีผู้นำทีมและสมาชิกของทีมซึ่งต่างต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

Biech (2008, pp. 14 – 26 อ้างถึงใน วีระเทพ พัฒนพร, 2566, หน้า 69) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (clear goals) 2) มีบทบาทที่ชัดเจน (defined roles) 3) มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างและชัดเจน (open and clear Communication) 4) มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (effective decision making) 5) การมีส่วนร่วมที่สมดุล (balanced participation) 6) มีความหลากหลายที่มีคุณค่า (valued diversity) 7) มีการจัดการความขัดแย้ง (managed conflict) 8) มีบรรยากาศเชิงบวก (positive atmosphere) 9) มีความสัมพันธ์แบบร่วมมือกัน (cooperative relationships) และ 10) มีผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership)

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

| องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม                                                                                                       | นักวิชาการ            |                             |                       |              | ความถี่ (f=4) | สรุปองค์ประกอบ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------|---------------|----------------|
|                                                                                                                                    | อริศขรา อุมสิน (2560) | กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) | วีระเทพ พัฒนพร (2566) | Biech (2008) |               |                |
| 1. มีเป้าหมายร่วมกัน/เป้าหมายเดียวกัน/มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน                                                                       | ✓                     | ✓                           | ✓                     | ✓            | 4             | ✓              |
| 2. มีความไว้วางใจกัน/การสร้างความไว้วางใจ                                                                                          | ✓                     | ✓                           |                       |              | 2             | ✓              |
| 3. มีปฏิสัมพันธ์/มีการพึ่งพาอาศัยกัน/มีความสัมพันธ์แบบร่วมมือกัน/                                                                  | ✓                     |                             | ✓                     | ✓            | 3             | ✓              |
| 4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/มีการตัดสินใจร่วมกัน/มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน/มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ/การมีส่วนร่วมที่สมดุล | ✓                     | ✓                           | ✓                     | ✓            | 4             | ✓              |
| 5. มีการพัฒนาตนเอง                                                                                                                 | ✓                     |                             |                       |              | 1             |                |
| 6. มีการแบ่งงานและการประสานงาน/ติดต่อสื่อสาร                                                                                       | ✓                     | ✓                           | ✓                     | ✓            | 4             | ✓              |

ตาราง 6 (ต่อ)

| องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม                                                                                      | นักวิชาการ           |                             |                      |              | ความถี่ (f=4) | สรุปองค์ประกอบ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|--------------|---------------|----------------|
|                                                                                                                   | อริศรา อุมสิน (2560) | กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) | วิระเทพ พัฒพร (2566) | Biech (2008) |               |                |
| 7. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ                                                                                 | ✓                    | ✓                           |                      |              | 2             | ✓              |
| 8. มีภาวะผู้นำดูแลการทำงานของบุคลากร/ผู้นำและสมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของตน/มีบทบาทที่ชัดเจน/มีผู้นำแบบมีส่วนร่วม |                      | ✓                           | ✓                    | ✓            | 3             | ✓              |
| 8. มีภาวะผู้นำดูแลการทำงานของบุคลากร/ผู้นำและสมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของตน/มีบทบาทที่ชัดเจน/มีผู้นำแบบมีส่วนร่วม |                      | ✓                           | ✓                    | ✓            | 3             | ✓              |
| 9. มีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน                                                                          |                      |                             | ✓                    |              | 1             |                |
| 10. มีบรรยากาศเชิงบวก                                                                                             |                      |                             | ✓                    | ✓            | 2             | ✓              |
| 11. มีความร่วมมือกันในการทำงาน                                                                                    |                      |                             | ✓                    |              | 1             |                |
| 12. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี                                                                                          |                      |                             | ✓                    |              | 1             |                |
| 13. มีความหลากหลายที่มีคุณค่า                                                                                     |                      |                             |                      | ✓            | 1             |                |
| 14. มีการจัดการความขัดแย้ง                                                                                        |                      |                             |                      | ✓            | 1             |                |

โดยสรุปการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) มีเป้าหมาย 2) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) มีปฏิสัมพันธ์แบบร่วมมือกัน 4) มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนร่วมกัน 5) มีการประสานงานและติดต่อสื่อสาร 6) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ 7) มีความเข้าใจในบทบาทของตนอย่างชัดเจน และ 8) มีบรรยากาศเชิงบวก



## 6. ด้านจินตนาการ

### 6.1 ความหมายของจินตนาการ

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของจินตนาการ ไว้ดังนี้

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 34) ได้ให้ความหมายว่า การมีจินตนาการ หมายถึง ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ โดยเป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดความคิดแนวทางหรือการกระทำสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งถึงกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของมนุษย์ให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างอิสระ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น โดยจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนหรือการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า การมีจินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การส่งเสริม หรือสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน โดยสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ มีเจตคติที่ดี การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่า การมีจินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดค้นหาหรือหาคำตอบได้อย่างอิสระ ทั้งนี้ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้ โดยพร้อมที่จะยอมรับผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร เปิดโอกาสหรือยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เห็นต่างของครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการมีความรู้ ความสามารถในการ

แก้ไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย มีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็น หรือความขัดแย้งต่อปัญหาที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดค้นหรือหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากร และรู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม

เจษฎา ชาวน่าน (2566, หน้า 34 – 35) ได้ให้ความหมายว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล หรือสภาวะการณ์ต่าง ๆ การสร้างมโนภาพที่งดงาม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉียบแหลม รอบรู้ มีเหตุผล มีเหตุผลคิดนอกกรอบ หรือมองหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรตระหนักรู้ถึงการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ครูและบุคลากรได้แสดงผลงานหรือนวัตกรรมที่แปลกใหม่ และมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้กับการทำงานนำไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Kaminker (2011, p. 57) กล่าวว่า การมีจินตนาการเป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต หรือจินตนาการ

Reuter (2011, p. 151) ได้ให้ความหมายว่า การมีจินตนาการ หมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีตัวบ่งชี้ถึงการมีจินตนาการ คือ มีประสบการณ์และความคิดเชิงสร้างสรรค์

Small (2011, p. 7 อ้างถึงใน วีระเทพ พัทพรม, 2566, หน้า 55) ได้ให้ความหมายการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพมโนภาพ ถึงสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นหรือไม่เคยปรากฏมาก่อนเป็นการสร้างความรู้ใหม่ไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานใหม่หรือแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าทำ มีเจตคติที่ดี เมื่อเกิดปัญหารู้จักนำเอาทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

## 6.2 ความสำคัญของจินตนาการ

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับจินตนาการ ไว้ดังนี้

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 33) กล่าวว่า การมีจินตนาการเป็น เรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะทำให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนับว่าเป็น องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยจะผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ และปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่อย่างสร้างสรรค์

จุฑามาส ชื่นหวน (2562, หน้า 39) กล่าวว่า การมีจินตนาการ เป็น ความสามารถในการสร้างภาพในสมองของบุคคลที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต การสร้าง ภาพดังกล่าวจะนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้ หรือลงมือดำเนินการตามขั้นตอน ได้ง่ายขึ้น

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 57) กล่าวว่า จินตนาการเป็นสิ่ง สำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นความสามารถของบุคคล ในการที่จะสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ ในอนาคต เนื่องจากการมีจินตนาการจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลให้การ ดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญ อยู่ ด้วยความคิดใหม่ และแนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีการจินตนาการมีความสำคัญในการที่ จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะสร้างภาพ ในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เนื่องจากการมี จินตนาการ จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบ ความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างด้วยความคิดใหม่ และแนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

## 6.3 รายละเอียด/ลักษณะ/องค์ประกอบของจินตนาการ

นักวิชาการและนักวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้รายละเอียด/ ลักษณะ/องค์ประกอบของจินตนาการ ไว้ดังนี้

จุฑามาส ชื่นหวน (2562, หน้า 39) ได้สรุปองค์ประกอบของการมี จินตนาการ ประกอบไปด้วย 1) อารมณ์ขันในการทำงาน 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) สถิติปัญหาในการแก้ไขปัญหา 4) ความคิดใหม่ ๆ และ 5) แนวทางใหม่ที่เหมาะสมตาม

สถานการณ์ที่เกิดขึ้น

วีระเทพ พัทพรม (2566, หน้า 57) สรุปไว้ว่าองค์ประกอบของจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึง 1) มุมมอง ทักษะที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ และ 2) การมองภาพในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้หรือลงมือดำเนินการตามขั้นตอนโดยอาศัยตัวบ่งชี้ของจินตนาการ

Chodakowski (2009, p. 56) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ดังนี้ 1) อารมณ์ขัน 2) ประสบการณ์ 3) ความรู้ และ 4) ความรู้สึกที่อิสระ

Isaksen, Dorval & Treffinger (2011, pp. 1 – 2) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ดังนี้ มุมมองหรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง โดยประกอบไปด้วย 1) ความคิดใหม่ ๆ 2) แนวทางใหม่ ๆ และ 3) การกระทำสิ่งใหม่ ๆ

Kamninker (2011, p. 7 อ้างถึงใน วีระเทพ พัทพรม, 2566, หน้า 56) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีจินตนาการว่าเป็นการสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต ส่วนตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการ คือ 1) มีอารมณ์ขัน นับว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการมีจินตนาการ หรือการมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระนำไปสู่การมีจินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) การมีสติปัญญาเป็นเลิศ เหนือกว่าปกติธรรมดา นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของจินตนาการ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบของจินตนาการ

| องค์ประกอบของจินตนาการ                                        | นักวิชาการ             |                      |                    |                                     |                  | สรุปลงค์ประกอบ |
|---------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------|--------------------|-------------------------------------|------------------|----------------|
|                                                               | จุฑามาส ชุณหทวน (2562) | ศิริเทพ พัฒพร (2566) | Chodakowski (2009) | Isaksen, Dorval & Treffinger (2011) | Kaminiker (2011) |                |
| 1. อารมณ์ขันในการทำงาน/มีอารมณ์ขัน                            | ✓                      |                      | ✓                  |                                     | ✓                | 3              |
| 2. ความคิดเชิงสร้างสรรค์/ความคิดใหม่ ๆ<br>/ความรู้สึกที่อิสระ | ✓                      |                      | ✓                  | ✓                                   |                  | 3              |
| 3. สถิติปัญญาในการแก้ไขปัญหา/ความรู้/มีสติปัญญา<br>เป็นเลิศ   | ✓                      |                      | ✓                  |                                     | ✓                | 3              |
| 4. แนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์<br>/แนวทางใหม่ ๆ          | ✓                      |                      |                    | ✓                                   |                  | 2              |
| 5. มุมมอง                                                     |                        | ✓                    |                    |                                     |                  | 1              |
| 6. การมองภาพในอนาคต                                           |                        | ✓                    |                    |                                     |                  | 1              |
| 7. ประสบการณ์                                                 |                        |                      | ✓                  |                                     |                  | 1              |
| 8. การกระทำสิ่งใหม่ ๆ                                         |                        |                      |                    | ✓                                   |                  | 1              |

โดยสรุปการมีจินตนาการ ประกอบด้วย 1) มีอารมณ์ขัน 2) มีความคิด  
เชิงสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่รู้สึกอิสระ และ 3) ความรู้และสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา

## ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน

### 1. ความหมายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การ ให้บริการการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวความหมายของการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91) นำเสนอว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่น

ขวัญจิรา ตาแก้ว (2561, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บรรลุมาตรฐาน คุณภาพ เป้าหมายที่วางไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกรูปแบบ โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิภาวดี ทวีโชค (2561, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประมุข สุวรรณมาใจ (2562, หน้า 49) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายในการกระจายอำนาจของกฎกระทรวงศึกษา โดยการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโรงเรียนให้งานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การจัดระบบบริหารองค์การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ โดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การปฏิบัติงาน

สุพิชา คิตคำ (2566, หน้า 72) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษา ซึ่งอาจไม่ใช่งานที่เป็นภารกิจหลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานการบริหารจัดการ การสนับสนุน การรายงานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

จากความหมายการบริหารงานทั่วไปข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ที่ให้บริการงานฝ่ายบริหารอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

## 2. ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน

มีนักวิชาการและนักวิจัย ได้นำเสนอความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ไว้ดังนี้

ประมุข สุวรรณมาใจ (2562, หน้า 60) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปของโรงเรียนต้องมีการจัดระบบบริหารงานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้านตาม กระทรวงศึกษาธิการโดยประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในโรงเรียนให้งานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร และธุรการ ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านการประสานงาน จัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์

บุษราค์ ศรีประภา (2562, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป การจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษามีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสถานศึกษา ตลอดจนการจัดการและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

ณัฐ คุ่มห้างสูง (2563, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป มีความสำคัญเนื่องจากเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 445 – 446) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาศึกษาให้ทันนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

จากหลักการดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของการบริหารการศึกษา และถือว่าเป็นหัวใจหลักในการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถบรรลุ



เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

### 3. ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน

การบริหารงานทั่วไปเป็นการจัดระบบการบริหารงานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน โดยการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร ขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 91 – 104) มี 22 งานดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก

สถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล

ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ  
นักเรียน  
โดยขอขายและภารกิจงานบริหารงานทั่วไป ทั้งหมด 22 งานมีรายละเอียด  
ดังนี้

1.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ มีขอขายการ  
ดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหาร  
จัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น  
เขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลาง

1.1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการบริหาร  
การบริการ และการประชาสัมพันธ์

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ สถานศึกษา  
จะต้องสามารถจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ นำเสนอ และเผยแพร่ข้อมูลของ  
สถานศึกษาได้อย่างสมบูรณ์

1.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

1.2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา ทั้งภายในประเทศและ  
ต่างประเทศ เพื่อแสวงหา ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือสนับสนุน  
งานการศึกษาของสถานศึกษา

1.2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษา  
และผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.2.3 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
ระหว่างเครือข่ายการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

1.2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่าย  
การศึกษา สถาบันและองค์กรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา สถานศึกษา  
จะต้องมีการประสานงานเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อแสวงหา  
ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือสนับสนุนงานการศึกษาของ

สถานศึกษา พร้อมทั้งกำหนดแผน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

### 1.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

1.3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ เป้าหมาย ทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

1.3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษา โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า การวางแผนการบริหารงานการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และเสนอแผนพัฒนาการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 1.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

1.4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาสถานศึกษาของ สถานศึกษาตามนโยบาย และแผนพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ ทิศทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4.2 นำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนานโยบายและแผนพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาของสถานศึกษา

1.4.3 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การศึกษาวิจัยของสถานศึกษา ให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

สรุปได้ว่า งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน สถานศึกษาจะต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษา นำผลการวิจัยมา ปรับปรุงและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การศึกษาวิจัยของสถานศึกษา

### 1.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

1.5.1 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

1.5.2 นำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาองค์กร

### 1.5.3 ประเมินผลงานและรายงานการพัฒนางานองค์กร

### 1.5.4 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษา

อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การจัดระบบการบริหารและพัฒนางานองค์กร สถานศึกษา จะต้องมีการจัดระบบการบริหารองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีการนำ แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีมาพัฒนางานองค์กร มีการ ประเมินผลงาน ปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

### 1.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

#### 1.6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน

ของสถานศึกษา

1.6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.6.3 ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

1.6.4 ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการ ประเมินมาตรฐาน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน สถานศึกษาจะต้องมี การกำหนด เผยแพร่ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

### 1.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อ การศึกษามาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

1.7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

1.7.4 ติดตาม ประเมินผลการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อ การศึกษา

### 1.7.5 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

เพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษา โดยระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ สนับสนุนบุคลากรให้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ ติดตาม ประเมินผล ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

### 1.8 การดำเนินงานธุรการ

#### 1.8.1 ศึกษาวิเคราะห์ ระบบงานธุรการ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวข้อง

1.8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนและรองรับการปฏิบัติงานธุรการ

1.8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการโดยเฉพาะ และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ

1.8.4 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า

1.8.5 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงระบบงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สถานศึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ระบบงานธุรการ วางแผนออกแบบจัดบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด คุ้มค่า พร้อมทั้งติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

### 1.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

#### 1.9.1 วางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

1.9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม

1.9.3 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม สถานศึกษา จะต้องมีการวางแผนการบำรุง ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้ เพื่อพัฒนา อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม

#### 1.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

1.10.1 ประสานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโน ผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

1.10.2 เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

1.10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนผู้เรียน

1.10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการทำสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่ การศึกษา

สรุปได้ว่า การจัดทำสำมะโนผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องมีการสำรวจ และจัดทำสำมะโนผู้เรียน โดยจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเสนอไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

#### 1.11 การรับนักเรียน

1.11.1 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาอย่างอิสระ ตามความสนใจ และศักยภาพของผู้เรียน ตามความพร้อมของสถานศึกษา โดยความ เห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.11.2 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการรับนักเรียนที่กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามปฏิทินการรับ นักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดเฉพาะสถานศึกษา รูปแบบนิติบุคคล

สรุปได้ว่า การรับนักเรียน สถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดแผนการรับ นักเรียนดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการรับนักเรียนที่กำหนดตามปฏิทินการรับนักเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก สถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยนสภาพ สถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

สรุปได้ว่า สถานศึกษาสามารถเสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 1.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

#### 1.13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษา

ทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

#### 1.13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนา

การศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของนักเรียน และท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 1.13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือ 3

รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ ตามอัธยาศัย สถานศึกษาจะต้องมีการสำรวจความต้องการ กำหนดแนวทาง และดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสม และตามศักยภาพของสถานศึกษา ในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบ

### 1.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

#### 1.14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของ

สถานศึกษา

#### 1.14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน

ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และสถานศึกษา ในการใช้ทรัพยากร เพื่อการศึกษาร่วมกัน

#### 1.14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

สรุปได้ว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาทุกด้าน ประสานความ

ร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ร่วมกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 1.15 การทัศนศึกษา

1.15.1 วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ

1.15.2 ดำเนินการขออนุญาตนำนักเรียนไปทัศนศึกษา โดย

1.15.2.1 การอนุญาตให้นักเรียนไปทัศนศึกษาในจังหวัดหรือต่างจังหวัด ทั้งประเภท ไป – กลับ และค้างคืนเป็นอำนาจของผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.15.2.2 การอนุญาตให้นักเรียนไปทัศนศึกษาต่างประเทศ เป็นอำนาจของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.15.3 ดำเนินการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา ตามแผนหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

สรุปได้ว่า การทัศนศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา โดยดำเนินการตามแผน หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

### 1.16 งานกิจการนักเรียน

1.16.1 วางแผนการบริหารงานกิจการนักเรียน

1.16.2 ดำเนินการตามแผนที่กำหนด โดยส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม

1.16.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนางานกิจการนักเรียน

สรุปได้ว่า งานกิจการนักเรียน สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนการบริหารงานดำเนินการตามแผนที่กำหนด ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนางานกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

### 1.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

1.17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

1.17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

1.17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา



สรุปได้ว่า การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการวางแผน ดำเนินการ ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการประชาสัมพันธ์ การศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า สถานศึกษาจะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือการจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน

1.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัด และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษานั้น ต้องมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 1.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

1.20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

1.20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

1.20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา ตามระบบที่กำหนดไว้

1.20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

1.20.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผล การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยสถานศึกษาต้องมีการ จัดระบบ จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ดำเนินการติดตาม ปรับปรุง และพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

## 1.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

1.21.1 วิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

1.21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

1.21.4 ติดตาม และประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

สรุปได้ว่า การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน โดยสถานศึกษา ต้องมีวิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์ ติดตามและประเมินผล การควบคุมภายในและรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบอย่างสม่ำเสมอ

1.22 แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

1.22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.22.2 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้เรียนให้เป็นไปตามบริบท สภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.22.3 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

1.22.4 การบริหารงานปกครองนักเรียน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง

1.22.5 การส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนที่ประพฤติดี

1.22.6 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน ได้แก่ การป้องกัน และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในสถานศึกษา

### 1.22.7 การสรุปประเมินผลงานปกครองนักเรียน

สรุปได้ว่า สถานศึกษาต้องมีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติโดยศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การประสานงาน ปกครอง ส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและสรุปประเมินผล

จากการศึกษาข้อบ่งชี้ 22 งาน และภารกิจการบริหารงานทั่วไปดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยได้จัดสรุปภารกิจที่มีความสอดคล้องกันไว้ในหมวดหมู่เดียวกันเพื่อนำไปเป็นตัวแปรในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานทั่วไป จำนวน 22 ด้าน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ว่าด้วยเรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 91 – 104) นำมาเป็นขอบเขตในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และข้อบ่งชี้ของการบริหารงานทั่วไป มีบางเนื้อหาที่มีงานลักษณะเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาจัดกลุ่มงานบริหารทั่วไปออกเป็น 7 ด้าน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีลักษณะงานเดียวกัน

| ข้อบ่งชี้งานบริหารทั่วไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<br>ศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 | ประสิทธิภาพ<br>บริหารงานทั่วไป           |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1. การดำเนินงานงานธุรการ                                               | 1. ด้านงานธุรการ                         |
| 2. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน                                      |                                          |
| 3. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร                                   |                                          |
| 4. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน                                        |                                          |
| 5. การรายงานผลการปฏิบัติงาน                                            |                                          |
| 6. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน                                       |                                          |
| 7. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม                                   | 2. ด้านงานอาคารสถานที่<br>และสิ่งแวดล้อม |
| 8. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา                                        |                                          |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ขอข่ายงานบริหารทั่วไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<br>ศึกษาธิการ พ.ศ. 2556                                                    | ประสิทธิผลการ<br>บริหารงานทั่วไป        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 9. งานกิจการนักเรียน                                                                                                   | 3. ด้านงานกิจการนักเรียน                |
| 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน                                                                                             |                                         |
| 11. การรับนักเรียน                                                                                                     |                                         |
| 12. การทัศนศึกษา                                                                                                       |                                         |
| 13. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม<br>ในการลงโทษนักเรียน                                                  |                                         |
| 14. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา                                                                         | 4. ด้านงานสร้างเครือข่าย<br>ทางการศึกษา |
| 15. การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ<br>เลิกสถานศึกษา                                             |                                         |
| 16. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และ<br>ตามอัธยาศัย                                                          |                                         |
| 17. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา<br>ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น<br>ที่จัดการศึกษา | 5. ด้านงานประชาสัมพันธ์                 |
| 18. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น                                                                       |                                         |
| 19. การประชาสัมพันธ์งานจัดการศึกษา                                                                                     |                                         |
| 20. การวางแผนการบริหารการศึกษา                                                                                         | 6. ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อ<br>การศึกษา    |
| 21. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา                                                                                          |                                         |
| 22. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ                                                                             | 7. ด้านงานเครือข่ายข้อมูล<br>สารสนเทศ   |

จากตาราง 8 พบว่า การพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ที่มีงาน  
ลักษณะเดียวกัน ซึ่งด้านบริหารงานทั่วไปมีทั้งหมด 7 ด้าน ครอบคลุมการบริหารงานทั่วไป  
22 งานตามข้อข่ายของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยึดตาม  
กรอบข้อข่ายของการบริหารงานทั่วไปตาม ข้อข่ายและภารกิจงาน 7 ด้าน ดังนี้

### 1. ด้านงานธุรการ

- 1.1 การดำเนินงานงานธุรการ
- 1.2 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 1.3 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 1.4 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 1.5 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 1.6 การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

### 2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

- 2.1 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 2.2 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

### 3. ด้านงานกิจการนักเรียน

- 3.1 งานกิจการนักเรียน
- 3.2 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 3.3 การรับนักเรียน
- 3.4 การทัศนศึกษา
- 3.5 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

### 4. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

- 4.1 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา
- 4.2 การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก

สถานศึกษา

- 4.3 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
- 4.4 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของ

บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

- 4.5 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

### 5. ด้านงานประชาสัมพันธ์

- 5.1 การประชาสัมพันธ์งานจัดการศึกษา
- 5.2 การวางแผนการบริหารการศึกษา

## 6. ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

### 6.1 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

## 7. ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

### 7.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

## 4. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน

ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป เป็นความสำเร็จที่ได้จากการดำเนินการที่เน้นไปทางด้านการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานและให้บริการแก่หน่วยงานภายในของสถานศึกษา โดยให้บริการด้านการศึกษาทุกรูปแบบ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นตัวประสานที่ทำให้การจัดการเรียนการสอน และงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างสะดวก รวดเร็ว บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้นิยามของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไว้ ดังนี้

หทัยชนก ปัญญา (2558, หน้า 61) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของทุก ๆ ฝ่ายโดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้องพิจารณา คือ ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากร การบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุดประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร(Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม และประสิทธิภาพในมิติของ ผลผลิต และผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลาปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือ ผู้มารับบริการ

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 30) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การบริหารจัดการของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในโรงเรียนเพื่อทำให้เกิด ผลสำเร็จในตัวผู้เรียน คือ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น เกิดความสำเร็จแก่ บุคลากร คือ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และทุกคนในโรงเรียน สามารถปรับตัวเรียนรู้ที่จะทำงาน ต่าง ๆ ให้สำเร็จทุกสถานการณ์

ประมุข สุวรรณมาใจ (2562, หน้า 60) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน หมายถึง การบริหารทั่วไปของโรงเรียนต้องมีการจัดระบบบริหารงานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้านตามกระทรวงศึกษาธิการโดยประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในโรงเรียน ให้งานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและธุรการ ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านการประสานงาน จัดการศึกษา และการประชาสัมพันธ์

จิตรรา แก้วมะ (2563, หน้า 54) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขรวมถึงสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 121) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน ที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ เพื่อสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด การดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด และบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้ง 22 ด้าน

Hoy and Miskel (2008, pp. 373 – 398) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูหรือที่สมาชิกของโรงเรียน มีขวัญและกำลังใจที่ดีมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คือ การทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมได้ และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จากหลักการดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานภายในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร การส่งเสริมกิจการนักเรียน และให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพตามขอบข่ายงาน และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การ

จัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน จากขอบข่ายงานทั่วไปที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ขอบข่ายเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอตารางสรุปการวัดประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตาราง 9 สรุปการวัดประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป

| ขอบข่ายงาน                            | การวัดประสิทธิผล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านงานธุรการ                      | ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับธุรการ การวางแผน ด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ-ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ การวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2. ด้านงานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม | ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบริเวณโรงเรียน ออกแบบและปรับปรุงภูมิทัศน์ ภายในโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และการใช้ประโยชน์ร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กำหนดห้องเรียน ห้องกิจกรรมทุกประเภท รวมทั้งอาคารประกอบต่าง ๆ ในแต่ละปีการศึกษา กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ ดูแล ซ่อมบำรุง ปรับปรุงรักษา ซ่อมแซมอาคารเรียน อาคารอื่น ตลอดจนครุภัณฑ์และสิ่งของเครื่องใช้ในโรงเรียน จัดทำสถิติการซ่อมบำรุงอาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/ สาธารณูปโภค ให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่หน่วยงานทั้งในและนอกโรงเรียน และบันทึกการใช้จัดทำสถิติการใช้อาคารสถานที่ รวมทั้งระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน |



ตาราง 9 (ต่อ)

| ขอบข่ายงาน                          | การวัดประสิทธิผล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. ด้านงานกิจการนักเรียน            | ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหาร และการนิเทศบรรดากิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ในห้องเรียน การบริหารกิจการ นักเรียนเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการบริการนักเรียนขณะที่มาอยู่ในโรงเรียน การวางแผนด้านงานกิจการนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การทัศนศึกษา และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ                                                                                                                                                          |
| 4. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา | ความสำเร็จในการดำเนินงานกิจกรรมทุกอย่างของโรงเรียน จากการรวมตัวของกลุ่มบุคคล องค์กร สังคม และชุมชนภายนอกและภายในโรงเรียน การเข้ามามีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษาและมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมตามกระบวนการอย่างมีระบบ แบบแผน และมีการประสานพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกโรงเรียน ประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ส่งเสริมสนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น |
| 5. ด้านงานประชาสัมพันธ์             | ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารจากองค์การไปสู่สาธารณชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและประชมติจากสาธารณชนที่มีต่อองค์การ โดยมีการดำเนินการประชาสัมพันธ์งานจัดการศึกษา และการวางแผนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนอย่างชัดเจน                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ขอบข่ายงาน                        | การวัดประสิทธิผล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา  | ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนำความรู้ทางเทคโนโลยีที่เป็นระบบเพื่อใช้ปฏิบัติในการแก้ปัญหาการศึกษาและการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการคือ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 7. ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ | ความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับการสำรวจระบบและจัดทำทะเบียนการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียน ออกแบบและจัดทำระบบฐานข้อมูลของโรงเรียน เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ข้อมูลบุคลากร ฯลฯ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในของโรงเรียนให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาบุคลากร ผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ให้มีความรู้ความ สามารถและทักษะในการปฏิบัติการกิจและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน ใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น มีการประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ |

จากการศึกษาขอบข่ายงานการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิจัยในครั้งนี้ได้ทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านงานธุรการ 2) ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 3) ด้านงานกิจการนักเรียน 4) ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา 5) ด้านงานประชาสัมพันธ์ 6) ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 7) ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบแนวคิดของ

การวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่อไป

## โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

เป็นที่ยอมรับว่าปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศมากขึ้นตามลำดับ แนวโน้มของสังคมกำลังพัฒนา เข้าสู่ความเป็นอุตสาหกรรมและการบริการ วิถีชีวิตในสังคมเป็นวงกว้าง สภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ และทักษะพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม พิราวดี สินธุศิริ (2553, หน้า 24 – 32) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า

### 1. ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เกิดขึ้นจากโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นผลจากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยเริ่มเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2530 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กรมสามัญศึกษาดำเนินโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตพื้นที่ชนบทยากจน 38 จังหวัด และเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2530 เห็นชอบในหลักการ การขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยวิธีการไม่บังคับ ต่อมาเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2531 ได้เห็นชอบให้โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 38 จังหวัดออกไปให้ครอบคลุมโรงเรียนที่อยู่ในเขตทุรกันดารด้วย และเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2532 เห็นชอบให้ดำเนินการตามสาระสำคัญของรูปแบบ และวิธีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อจากนั้น เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2532 เห็นชอบให้กรมการศึกษานอกโรงเรียน ดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นผลทำให้อัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.89 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาความต้องการโดยเฉพาะตลาดแรงงานมีแนวโน้มความต้องการแรงงานพื้นฐานที่มีระดับความรู้ต่ำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาหายุทธศาสตร์ในการเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึง

และรวดเร็ว และได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาภายใต้โครงการนาร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ โดยเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมด้าน อาคารสถานที่และมีบุคลากรผู้สอนเพียงพอ จำนวน 119 โรงเรียนทั่วประเทศใน 73 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 เป็นต้นมา ซึ่งการดำเนินการ เพื่อตอบสนองนโยบายเร่งรัดการขยายโอกาสทางการศึกษาดังกล่าว เป็นไปตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 ที่เห็นชอบในหลักการที่กระทรวงศึกษาธิการ

## 2. นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา

นโยบายทางการศึกษาและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการขยาย โอกาสทางการศึกษา การศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญในการทำให้มนุษย์สามารถพัฒนา คุณภาพชีวิตทั้งการพัฒนาตน พัฒนาสังคม และพัฒนาอาชีพ บุคคลใดที่ได้รับการศึกษา มากย่อมมีโอกาสและความสามารถที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าเช่นเดียวกัน

ดังนั้น การยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของคนในชาติ จึงไม่ได้สิ่งที่เพิ่ง จะคิดขึ้นตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่เป็นนโยบายสำคัญของ รัฐบาลและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเสมอมา ซึ่งรัฐบาลมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและขยายโอกาสให้ทั่วถึงคนทุกคน ทุกกลุ่มเพื่อให้การศึกษาเป็น กระบวนการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถเต็มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็น แรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และจัดให้ มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติตลอดจนการปรับปรุงการจัดการศึกษาทุกระดับให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยใช้การศึกษาเป็นสื่อสร้างเสริม ความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าการวิจัยในศิลปวิทยาการ เร่งรัด พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

## 3. การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การดำเนินงานของโรงเรียน โดยให้จัดการศึกษาในลักษณะให้ตอบสนอง ผู้เรียนที่ต้องการเรียนที่ต้องการเรียนต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยให้ขยายโอกาสทาง การศึกษาในชนบทให้มากเป็นพิเศษ มุ่งเน้นให้นักเรียนที่ไม่ได้เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษา

ตอนต้น ที่อยู่ห่างไกลในชนบท การเรียนการสอนเน้นการฝึกทักษะพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพและเมื่อนักเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ตลอดจนการใช้แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและให้สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพทางสังคม เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม ให้รักและต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่

1. อาคาร สถานที่ไม่เพียงพอ โรงเรียนยังขาดอาคารเรียนอาคารประกอบ ตลอดจนห้องจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ บางโรงเรียนมีพื้นที่ทางการเกษตรไม่เพียงพอสำหรับใช้ในการเรียนการสอน
2. วัสดุครุภัณฑ์บางประเภทยังขาดแคลน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งต้องขอยืมจากโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนี้ บางโรงเรียนยังขาดแคลนครุภัณฑ์สำนักงานที่จำเป็น เช่น เครื่องโม่เหียว เป็นต้น
3. อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน มีจำนวนไม่เพียงพอ เช่น คู่มือครู แบบเรียน หนังสือค้นคว้าเพิ่มเติม หนังสืออ่านประกอบ นอกจากนี้ยังพบว่าอุปกรณ์ในบางประเภท เช่น เครื่องกีฬา สารเคมีสำหรับใช้ทดลองในห้องวิทยาศาสตร์ อุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติในวิชาอาชีพ และโสตทัศนูปกรณ์ ยังมีปริมาณไม่เพียงพอ
4. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ และวุฒิสาชาวิชาเอกไม่ตรงกับวิชาที่สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายวิชาบังคับ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ยังขาดแคลนครูที่มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในสายอาชีพ
5. งบประมาณได้รับช้าและมีจำนวนไม่เพียงพอใช้จ่ายในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ รวมทั้งงบประมาณในการจัดอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้วย
6. การประชาสัมพันธ์เพื่อชักจูงเด็กเข้าเรียนต่อ ทำได้ไม่ครอบคลุมอำเภอและขาดการประสานงานและวางแผนร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
7. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ฐานะยากจน ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และต้องการให้เด็กช่วยงานบ้านผู้ปกครอง บางคนในท้องถิ่นนิยมส่งบุตรหลานไปทำงานหารายได้ช่วยครอบครัว

สรุปได้ว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เกิดขึ้นจากโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นผลจากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นจึงถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญในการทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งการพัฒนาดน วัฒนาสังคม และพัฒนาอาชีพ การดำเนินงานของโรงเรียน โดยให้จัดการศึกษาในลักษณะให้เปล่า สนองผู้เรียนที่ต้องการเรียนที่ต้องการเรียนต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยให้ขยายโอกาสทางการศึกษาในชนบทให้มากเป็นพิเศษ มุ่งเน้นให้นักเรียนที่ไม่ได้เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่อยู่ห่างไกลในชนบท การเรียนการสอนเน้นการฝึกทักษะพื้นฐาน เพื่อการประกอบอาชีพและเมื่อนักเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ตลอดจนการใช้แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และให้สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพทางสังคม เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม ให้รักและต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น

## บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การนำเสนอบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยขอนำเสนอโดยอ้างอิงข้อมูลจากแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2566, หน้า 1 – 16)

### 1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพื้นที่การแบ่งเขตอำเภอในจังหวัดสกลนคร ดังภาพประกอบ 2 และมีเขตรับผิดชอบ จำนวน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอเต่างอย อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก

#### 1.1 ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตั้งอยู่ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

## 1.2 สภาพภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วยอำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอเต่างอย อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอภูพาน และอำเภอกุตุบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้ง ศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจ และการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตร ประชากร รวมทั้งสิ้น 409,179 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม. ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 196,197 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 47,577 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอเต่างอย 24,260 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 36,770 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 34,420 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,886 คน ขนาดพื้นที่ 559 ตร.กม. และอำเภอกุตุบาก 33,069 คน

ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับ น้ำทะเล ประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหาร เป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77.016 ไร่ การคมนาคมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัด อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุตุบาก อำเภอไกลที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพและสภาพทางเศรษฐกิจในเขตชุมชนเมือง อาชีพค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม สำหรับชุมชนอำเภอรอบนอก มีอาชีพทำนาทำไร่ การส่งเสริมรายได้และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

## 2. สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสถานศึกษาทั้งสิ้น 175 แห่ง รายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนสถานศึกษาแยกรายอำเภอ ประจำปีการศึกษา 2566

| อำเภอ        | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |           |        |      |             |
|--------------|--------------------------------------------------|-----------|--------|------|-------------|
|              | ประถมศึกษา                                       | ขยายโอกาส | สถานะ  |      | รวมทั้งสิ้น |
|              |                                                  |           | เอกเทศ | สาขา |             |
| เมืองสกลนคร  | 50                                               | 21        | 70     | 1    | 71          |
| กุสุมาลย์    | 21                                               | 5         | 25     | 1    | 26          |
| โคกศรีสุพรรณ | 8                                                | 12        | 20     | –    | 20          |
| โพนนาแก้ว    | 12                                               | 6         | 18     | –    | 18          |
| เต่างอย      | 5                                                | 5         | 10     | –    | 10          |
| ภูพาน        | 8                                                | 8         | 16     | –    | 16          |
| กุดบาก       | 6                                                | 8         | 14     | –    | 14          |
| รวม          | 110                                              | 65        | 173    | 2    | 175         |

ที่มา: รายงานแผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี (2566 – 2570)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2566, หน้า 5)

### 3. ขอบข่ายและภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการตามภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษา ตามมาตรา 8 และมาตรา 34 ววรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 4, ข้อ 5 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว



3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ  
สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ  
ในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้าน  
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล  
เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา  
ในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา  
เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน  
ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่  
การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา  
การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการ  
คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ  
ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่  
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม

##### 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมยุคใหม่ที่ยั่งยืน

##### 4.2 พันธกิจ (Mission)

4.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของ  
ชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.2.2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21

4.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็น มืออาชีพ

4.2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียน ทุกคน ได้รับการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4.2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

4.2.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

#### 4.3 เป้าหมาย

4.3.1 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและ พลโลกที่ดี

4.3.2 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.3 ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความมุ่งมั่น ทางการวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

4.3.5 สถานศึกษา ความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการ เรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ ในการ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

4.3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการ ขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

4.3.7 สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดย กระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผล อย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

#### 4.4 ค่านิยม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หรือ สพป.สน.1

ส. คือ สามัคคี (Unity) รักใคร่ มีน้ำใจไม่ตรีต่อกัน

พ. คือ พอเพียง (Sufficiency) การดำรงชีวิตพอดี มีวิถีเป็นไทย

ป. คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า

พึงพอใจ

ส. คือ สร้างสรรค์ (Creativity) ผลงานใหม่ มีนวัตกรรม

น. คือ น่ายอยู่ (Livability) อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร

1. คือ หนึ่งความเป็นเลิศ (Excellency) เป็นหนึ่ง ความเป็นเลิศ

### 5. จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 5 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. ผู้เรียนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ เขตพื้นที่พิเศษเฉพาะได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพเหมาะสมกับสังคม พหุวัฒนธรรม

2. เสริมสร้างคุณภาพประชากรวัยเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มที่ ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลสูงในถิ่นทุรกันดาร อาทิ พื้นที่สูง ชายแดน ชายฝั่ง ทะเลและเกาะแก่ง เพื่อสร้างความมั่นคงของประเทศในระยะยาว

## นโยบายที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1. ผู้เรียนทุกคนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดี ของชาติ และการเป็นพลเมืองโลกที่ดี (Global Citizen)
2. ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มียัสน์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษา ศีลธรรม
3. ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพในแต่ละช่วงวัยอย่างมีคุณภาพมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมีทักษะอาชีพตามความต้องการและความถนัด
4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ มีพัฒนาการตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านที่มีพัฒนาการปกติและด้านที่มีความบกพร่องหรือความแตกต่างทางการเรียนรู้ หรือความสามารถพิเศษ ตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล หรือแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว ซึ่งจัดทำขึ้นบนพื้นฐานความต้องการจำเป็นเฉพาะของผู้เรียน
5. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ มีความพร้อมสามารถเข้าสู่บริการช่วงเชื่อมต่อ (Transitional Services) หรือการส่งต่อ (Referral) เข้าสู่การศึกษาในระดับเดียวกันและที่สูงขึ้น หรือการอาชีพหรือการดำเนินชีวิตในสังคมได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
6. ผู้เรียนทุกคนมีทักษะชีวิต มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความเข้มแข็ง อดทน และสามารถพึ่งตนเองได้ในสังคมอนาคตที่ซับซ้อนและการป้องกันตนเองจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่สามารถป้องกันตนเองจากปัญหาเสพติดได้

## นโยบายที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครู ในการผลิตและพัฒนาครูให้ตรงกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม

3. นำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททั้งระบบ

นโยบายที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

2. ยกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับ และทุกประเภท ให้มีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่ เพื่อให้พัฒนาผู้เรียน มีคุณภาพ มีมาตรฐานเสมอกัน

3. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

4. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนผู้เรียน และสถานศึกษา อย่างเหมาะสมเพียงพอ

5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับ นำ Digital Technology มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

นโยบายที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคม เข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา

3. ยกระดับการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีอิสระ นำไปสู่การกระจายอำนาจ 4 ด้านให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาตามบริบทของพื้นที่

4. ปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเพื่อสนับสนุนผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพียงพอ

5. ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับ นำ Digital Technology มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะ และความถนัด และ

สามารถวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้จบการศึกษาก่อนประถมศึกษา ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษา เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงาน กำกับ ประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงาน ปฏิบัติจัดการศึกษา ได้จัดรูปแบบการบริหารจัดการโดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 17 ศูนย์ อำนวยการเครือข่าย มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 65 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอ คือ อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 21 โรงเรียน อำเภอกุสุมาลย์ 5 โรงเรียน อำเภอเต่างอย จำนวน 5 โรงเรียน อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 6 โรงเรียน อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 12 โรงเรียน อำเภอภูพาน จำนวน 8 อำเภอ อำเภอกุดบาก จำนวน 8 โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเรียนเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง มีการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากล พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (Raising the bar) ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Moral and Ethics) ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง และลดความเหลื่อมล้ำผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (Filling the gap) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ (Teacher Enhancement) พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา (Good Governance)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยภายในประเทศ

#### 1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

##### 1.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ในโรงเรียนประถมศึกษา

สำหรับงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ( $r = 0.84$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 271) ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 63 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ มีองค์ประกอบย่อย คือ ความคิดสร้างสรรค์ และอารมณ์ขัน

- 3) การมีแรงจูงใจ มีองค์ประกอบย่อย คือ ความต้องการและแรงขับ 4) ความยืดหยุ่น มีองค์ประกอบย่อย คือ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และการคิดอิสระ
- 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา มีองค์ประกอบย่อย คือ สติปัญญาและประสบการณ์
- 6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย มีองค์ประกอบย่อย คือ ความสามารถภายในตัวบุคคล การให้ข้อมูลย้อนกลับและความท้าทาย

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 67 – 69) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิภา สุทธิโพธิ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน



และจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

กุลชลี จงเจริญ (2562, หน้า 189 – 201) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการพัฒนารูปแบบการพัฒนา กระบวนการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา และวิธีการพัฒนา ดังนี้ 2.1) ใช้วิธีการทางนวัตกรรมและการออกแบบโปรแกรมโดยเน้นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 2.2) มีการกำหนดสัดส่วนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบของ active learning และ passive learning ให้เหมาะสม 2.3) การพัฒนาบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อม โดยจัดให้ผู้บริหารมีพื้นที่ส่วนตัวโดยให้ผู้บริหารมีอิสระทางความคิดในบางประเด็นที่เหมาะสมกับสภาพการบริหารและบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ 2.4) การพัฒนาตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ 2.5) การเรียนรู้แบบผสมผสาน 2.6) เน้นการติดตามประเมินผลการพัฒนา และ 2.7) มีเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

เพ็ญภา ศิริภูธร (2562, หน้า 56) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำเป็นจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการสถานศึกษา เพื่อช่วยให้การบริหาร งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถใช้เป็นข้อมูลในการ

วางแผนและพัฒนาการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียนชั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 161 – 167) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐพล ทองมูล (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุกัญญา สายลวด (2564, หน้า 7) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน 2) ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำแนกตาม  
 ประสิทธิภาพการทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันมีระดับ  
 ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูไม่แตกต่างกัน และ  
 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
 ขององค์กรของครู ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุพัตรา ภิรมย์ชม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิง  
 สร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์  
 ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ใน  
 ระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
 และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และ  
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาด  
 โรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารใน  
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สำหรับงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
 ผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและ  
 นักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

นัยนัปร แก้วจิราสิน (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง  
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
 ในจังหวัดนครปฐม พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส  
 ทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพ  
 การศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและ  
 รายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน  
 ขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรรษา บริบูรณ์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความไว้วางใจ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์และเปิดกว้างรับความคิดเห็น ใหม่ๆ รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาได้อย่างดี และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน  
สำหรับงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงาน  
ทั่วไปในโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน  
ดังต่อไปนี้

ปรววรรณรัตน์ พิมพรม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ด้านงานธุรการ ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ด้านงานประชาสัมพันธ์ และด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

รุจิรัตน์ มานะพระ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานทั่วไป ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ทั้งด้านการดำเนินงานธุรการโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานทั่วไปในด้านต่าง ๆ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานทั่วไปในการดำเนินงานธุรการ ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นในด้านเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญจิรา ตาแก้ว (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนคลองลานวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนคลองลานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำนวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา งานส่งเสริมการจัดการศึกษาข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ มีเจ้าหน้าที่ธุรการทำหน้าที่โดยเฉพาะจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้าเรียน ในแต่ละปี การศึกษากำหนดแผนการรับนักเรียน ของแต่ละปีการศึกษา ประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคลชุมชนและหน่วยงานภายนอกและประชุมผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาทุกภาคเรียน งานอาคารสถานที่ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ สนามกีฬา และสถานที่พักผ่อนเพียงพอสำหรับนักเรียน งานกิจการนักเรียนข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ จัดทำปฏิทินผลงานและโครงสร้างปฏิบัติงาน จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถ เช่น วิชาการ ศิลปะ กีฬา ดนตรี และนาฏศิลป์ จัดกิจกรรม

ทัศนศึกษาภายนอกให้กับนักเรียน อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง และจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ งานประชาสัมพันธ์ ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ จัดทำวารสาร แผ่นพับ เพื่อรายงานข่าวสารให้ชุมชน ทราบปีการศึกษาหรือภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2) ปัญหาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของ โรงเรียนคลองลานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 41 ในภาพรวม พบว่ามีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มงานที่มีปัญหามากที่สุด คือ งานอาคารสถานที่ รองลงมา ได้แก่ งานกิจการนักเรียน งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และงานส่งเสริมการจัดการศึกษา

วิภาวดี ทวีโชค (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านงานโรงเรียนกับชุมชน ด้านงานวางแผนและสารสนเทศ และด้านงาน ประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบความ แตกต่างของสภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน มัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

ฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562, หน้า 50 – 59) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนวรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานทั่วไป ศึกษาปัญหาการ บริหารงานทั่วไปและศึกษาแนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไป กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการของโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง 196 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยงานที่มีการปฏิบัติจากระดับมากที่สุด คือ งานการบัญชี รองลงมา ได้แก่

งานโสตทัศนศึกษา อุปกรณ์ งานทะเบียน งานการประชาสัมพันธ์ งานการเงิน และงานสารบรรณ ตามลำดับ 2) สภาพการบริหารงานทั่วไปที่สำคัญ ได้แก่ โรงเรียนขาดบุคลากรที่รับผิดชอบที่มีการระบุน้ำที่หรือภาระงานที่ชัดเจน ขาดการพัฒนาบุคลากร และบุคลากรมีภาระหน้าที่หลายหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องไม่เป็นปัจจุบัน 3) แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ปลุกฝังเสริมสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน จัดวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมต่อการให้บริการโดยควรได้รับการสนับสนุนด้านนโยบาย และงบประมาณจากโรงเรียนอย่างเพียงพอ มีการจัดทำระบบการเก็บเอกสารและระบบการค้นหาค้นหาที่ทันสมัยรวดเร็ว มีการสื่อสารในองค์กรที่เป็นระบบและรวดเร็ว เป็นต้น

ประมุข สุวรรณมาโจ (2562, หน้า 151 – 162) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้างาน บริหารงานทั่วไป ครู ผู้ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำนวน 356 คน ปีการศึกษา 2561 โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ สภาพการบริหารงานทั่วไป มีค่าความเชื่อมั่น 0.939 และปัญหาการบริหารงานทั่วไป มีค่าความเชื่อมั่น 0.976 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t – Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารทั่วไป ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัญหาการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารทั่วไป ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารทั่วไปและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านปัญหาการบริหารงานทั่วไป โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) สภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารทั่วไป ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ด้านปัญหาการบริหารงานทั่วไป พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) สภาพการบริหารงานทั่วไป



ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารทั่วไป ครูผู้ปฏิบัติงาน บริหารงานทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ด้านปัญหาการบริหารงานทั่วไป พบว่าโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) สภาพการบริหารงานทั่วไปของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารทั่วไป ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงาน ทั่วไปและครูผู้สอน จำแนก พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ด้านปัญหาการ บริหารงานทั่วไป พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ณัฐฐ์ คุ่มห้างสูง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสตรี วิทยา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทั่วไปในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านงาน เทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ และด้านงานธุรการ (สารบรรณ) ตามลำดับ
- 2) บุคลากรที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานทั่วไปในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสตรีวิทยา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ไม่ต่างกัน

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

### 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Charalampous Mainemelis (2015, Abstract อ้างถึงใน บุศรา ปุณริ บุรณ์, 2563, หน้า 91) ได้ศึกษากรอบความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่ หลากหลาย โดยสถาบัน ALBA Graduate Business School, The American College of Greece เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎีของความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และภาวะ ผู้นำความแตกต่างของคำว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การนำความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรมและการจัดการความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาวิเคราะห์แยกแยะภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์จากทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) อำนาจความสะอาดของผู้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์ 2) สร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และ 3) สนับสนุนการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย

Qingling Zhang (2018, Abstract อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563, หน้า 91) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในมณฑลกว่างสีประเทศจีน เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยสุ่ม 106 โรงเรียนจาก 636 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลการศึกษาพบว่า 1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพการเป็นผู้อำนวยความสะดวกอย่างสร้างสรรค์ของครูทุกคน จุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน นโยบายทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลในฐานะผู้ให้โอกาสด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามอย่างหนึ่งด้วย 2) กลยุทธ์หลักสามข้อที่ได้รับการพัฒนา (1) การพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาทีมของครูเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน (2) การพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสังคมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งปัจเจกบุคคลของครูและทีมงาน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน และ (3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านดังต่อไปนี้

MacNeill (2000, หน้า 41 อ้างถึงใน ยุทธนา ล้ำเลิศ, 2555, หน้า 46) ได้ศึกษา เรื่อง การใช้เวลาของผู้บริหารงานทั่วไปในโรงเรียนในการทำงานบริหาร ได้แก่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ เลขานุการ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ใหญ่ใช้เวลาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบราชการมากที่สุดคือร้อยละ 14.70 ของงานอื่น ๆ ที่เป็นงานของผู้บริหาร รองลงมา คือ งานหาเงินทุนและเรื่องบัญชีร้อยละ 13.40 งาน พัฒนาริชาชีพ

ร้อยละ 12.80 งานติดต่อสัมพันธ์กับชุมชนและสื่อมวลชนร้อยละ 10.10 ในขณะที่งานวางแผนปรับปรุงโรงเรียนอาจารย์ใหญ่ใช้เวลาร้อยละ 9.00 งานวางแผนการศึกษาร้อยละ 8.00 งานพัฒนาครูและการนิเทศ ใช้เวลาน้อยที่สุด คือ งานติดต่อกับนักเรียนร้อยละ 3.3

Green and Others (2008, หน้า 133 – 157 อ้างถึงใน วณิชย์

เอื้อนอมจิตต์กุล, 2556, หน้า 36) ได้ศึกษาแนวทางการตรวจสอบประเมินผลการบริหารงานกิจการนักเรียน พบว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการประเมินผลการบริหารงานกิจการนักเรียน ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้ฝ่ายงานต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยผู้บริหารควรจัดการให้การดำเนินการประเมินผลเป็นไปอย่างราบรื่น และควรพยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลและการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Kuk and Banning (2009, หน้า 94 – 117 อ้างถึงใน วณิชย์ เอื้อนอมจิตต์กุล, 2556, หน้า 36) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้างองค์กรในการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยความสามารถของผู้บริหาร พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเล็กน้อยในการวางโครงสร้างขององค์กรในการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยมีการรักษาโครงสร้างที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการวางโครงสร้างขององค์กรในการบริหารงานกิจการนักเรียน แต่ในความเป็นจริงแล้วควรที่จะมีการสร้างโครงสร้างขององค์กรในการบริหารงานกิจการนักเรียนให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย หลักคิดทัศนคติของนักวิชาการมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สนับสนุนแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ ให้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีวิสัยทัศน์และสนับสนุนให้เกิดการดำเนินการภายในองค์กร เพื่อผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่จะทำให้อุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดความสามารถใน

การปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพดีขึ้น กรอบแนวคิดการวิจัย ในครั้งนี้มี จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านจินตนาการ เหล่านี้อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เข้าใจถึงการพัฒนาสถานศึกษาในส่วนสำคัญต่อการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป 7 ด้าน คือ 1) ด้านงานธุรการ 2) ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 3) ด้านงานกิจการนักเรียน 4) ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา 5) ด้านงานประชาสัมพันธ์ 6) ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 7) ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อเป็นองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

**1. ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,177 คน จาก 65 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,047 คน (ข้อมูล ณ 28 มีนาคม 2567, สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567, ออนไลน์) รายละเอียดโรงเรียนจำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน นำเสนอดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามอำเภอ และขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

| อำเภอ                | ขนาดโรงเรียน     |                  |                            |            |
|----------------------|------------------|------------------|----------------------------|------------|
|                      | โรงเรียนขนาดเล็ก | โรงเรียนขนาดกลาง | โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ | รวมทั้งหมด |
| 1. อำเภอกุศุดาบ      | 1                | 7                | –                          | 8          |
| 2. อำเภอกุสุมาลย์    | –                | 5                | –                          | 5          |
| 3. อำเภอโคกศรีสุพรรณ | –                | 6                | –                          | 6          |
| 4. อำเภอเต่างอย      | –                | 5                | –                          | 5          |
| 5. อำเภอโพนนาแก้ว    | 1                | 11               | –                          | 12         |
| 6. อำเภอภูพาน        | 1                | 7                | –                          | 8          |
| 7. อำเภอเมืองสกลนคร  | –                | 21               | –                          | 21         |
| รวม                  | 3                | 62               | –                          | 65         |

ที่มา: สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2567, ออนไลน์)

จากตาราง 11 พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 65 โรงเรียน แยกตามเขตอำเภอ ได้ดังนี้ เขตอำเภอกุดบาก จำนวน 8 โรงเรียน เขตอำเภอกุสุมาลย์ จำนวน 5 โรงเรียน เขตอำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 6 โรงเรียน เขตอำเภอเต่างอย จำนวน 5 โรงเรียน เขตอำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 12 โรงเรียน เขตอำเภอภูพาน จำนวน 8 โรงเรียน เขตอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 21 โรงเรียน โดยในจำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งหมด 65 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง 62 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 3 โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในเขตอำเภอกุดบาก อำเภอโพนนาแก้ว และอำเภอภูพาน

ตาราง 12 จำนวนประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

| อำเภอ                | จำนวนประชากร      |                        |           | รวมทั้งหมด |
|----------------------|-------------------|------------------------|-----------|------------|
|                      | ผู้บริหารโรงเรียน | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน |            |
| 1. อำเภอกุดบาก       | 8                 | 8                      | 109       | 133        |
| 2. อำเภอกุสุมาลย์    | 5                 | 5                      | 102       | 112        |
| 3. อำเภอโคกศรีสุพรรณ | 6                 | 6                      | 92        | 104        |
| 4. อำเภอเต่างอย      | 5                 | 5                      | 80        | 90         |
| 5. อำเภอโพนนาแก้ว    | 12                | 12                     | 184       | 208        |
| 6. อำเภอภูพาน        | 8                 | 8                      | 126       | 142        |
| 7. อำเภอเมืองสกลนคร  | 21                | 21                     | 346       | 388        |
| รวม                  | 65                | 65                     | 1,047     | 1,177      |

จากตาราง 12 พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำนวน 1,177 คน โดยมีประชากรมากที่สุด อยู่ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร รองลงมาคือ เขตอำเภอโพนนาแก้ว และเขตอำเภอกุดบาก ตามลำดับ

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 65 คน ครูผู้สอน จำนวน 195 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างนี้ ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนในแต่ละอำเภอทุกอำเภอ จำนวน 7 อำเภอ โดยกำหนดโรงเรียนออกเป็น 2 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง จะได้จำนวน 65 โรงเรียน ใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive หรือ Judgmental Sampling) เลือกทุกโรงเรียน รายละเอียด ดังนี้

2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน

2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 62 โรงเรียน

2.2 จากโรงเรียนที่เลือกในข้อ 2.1 เจาะจงเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียนละ 1 คน และหัวหน้างานบริหารทั่วไป ทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียนละ 1 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 65 คน และสุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน จำนวน 195 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก



ตาราง 13 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอกุดบาก  
จำนวน 8 โรงเรียน

| รายชื่อโรงเรียน<br>เขตอำเภอกุดบาก | จำนวนประชากร       |                        |           |     | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |                        |           |     |
|-----------------------------------|--------------------|------------------------|-----------|-----|--------------------|------------------------|-----------|-----|
|                                   | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม |
| 1. บ้านนามองดงนิมิตวิทยา          | 1                  | 1                      | 11        | 13  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 2. บ้านกุดแฮดวัฒนราษฎร์ผดุง       | 1                  | 1                      | 16        | 18  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 3. บ้านบัวราษฎร์สามัคคี           | 1                  | 1                      | 14        | 16  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 4. ชุมชนบ้านกุดไผ่                | 1                  | 1                      | 16        | 18  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 5. บ้านหนองสะโนราษฎร์รังสฤษดิ์    | 1                  | 1                      | 14        | 16  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 6. บ้านกลางผดุงราษฎร์วิทยา        | 1                  | 1                      | 19        | 21  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 7. บ้านค้อใหญ่                    | 1                  | 1                      | 12        | 14  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 8. บ้านหนองคำดาร์กานนท์วิทยา      | 1                  | 1                      | 15        | 17  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| รวม                               | 8                  | 8                      | 117       | 133 | 8                  | 8                      | 24        | 40  |

ตาราง 14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอกุสุมาลย์  
จำนวน 5 โรงเรียน

| รายชื่อโรงเรียน<br>เขตอำเภอกุสุมาลย์ | จำนวนประชากร       |                  |           |     | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |                  |           |     |
|--------------------------------------|--------------------|------------------|-----------|-----|--------------------|------------------|-----------|-----|
|                                      | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหาร | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหาร | ครูผู้สอน | รวม |
| 1. บ้านอีกุด                         | 1                  | 1                | 16        | 18  | 1                  | 1                | 3         | 5   |
| 2. นาเพียงสว่างวิทยานุกูล            | 1                  | 1                | 28        | 30  | 1                  | 1                | 3         | 5   |

ตาราง 14 (ต่อ)

| รายชื่อโรงเรียน<br>เขตอำเภอกุสุมาลย์ | จำนวนประชากร       |                  |           |     | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |                  |           |     |
|--------------------------------------|--------------------|------------------|-----------|-----|--------------------|------------------|-----------|-----|
|                                      | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหาร | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหาร | ครูผู้สอน | รวม |
| 3. บ้านม่วงวิทยา                     | 1                  | 1                | 17        | 19  | 1                  | 1                | 3         | 5   |
| 4. หนองบัวสร้างวิทยาคาร              | 1                  | 1                | 16        | 18  | 1                  | 1                | 3         | 5   |
| 5. บ้านโพธิ์แพ่งเจียรนวนนทอุทิศ 5    | 1                  | 1                | 25        | 27  | 1                  | 1                | 3         | 5   |
| รวม                                  | 5                  | 5                | 102       | 112 | 5                  | 5                | 15        | 25  |

ตาราง 15 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 6 โรงเรียน

| รายชื่อโรงเรียน<br>เขตอำเภอโคกศรีสุพรรณ | จำนวนประชากร       |                        |           |     | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |                        |           |     |
|-----------------------------------------|--------------------|------------------------|-----------|-----|--------------------|------------------------|-----------|-----|
|                                         | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม |
| 1. บ้านม่วงไข่มุขประชาราษฎร์สงเคราะห์   | 1                  | 1                      | 18        | 20  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 2. บ้านหวยหีบวิทยาคาร                   | 1                  | 1                      | 14        | 16  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 3. บ้านแมคณาทม                          | 1                  | 1                      | 15        | 17  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 4. บ้านไร่นาดี                          | 1                  | 1                      | 15        | 17  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 5. บ้านหวยยาง                           | 1                  | 1                      | 14        | 16  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 6. บ้านเหล่าโพธิ์ค้อเหลารราษฎร์วิทยา    | 1                  | 1                      | 16        | 18  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| รวม                                     | 6                  | 6                      | 92        | 104 | 6                  | 6                      | 18        | 30  |

ตาราง 16 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอดงออย  
จำนวน 5 โรงเรียน

| รายชื่อโรงเรียน<br>เขตอำเภอดงออย | จำนวนประชากร       |                        |           |     | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |                        |           |     |
|----------------------------------|--------------------|------------------------|-----------|-----|--------------------|------------------------|-----------|-----|
|                                  | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม |
| 1. บ้านจันทร์เพ็ญ                | 1                  | 1                      | 13        | 15  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 2. บ้านโคกกลาง                   | 1                  | 1                      | 14        | 16  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 3. บ้านนาอ่างม่วงคำ              | 1                  | 1                      | 20        | 22  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 4. บ้านนาตาลคำชา                 | 1                  | 1                      | 15        | 17  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 5. บ้านดงหลวง                    | 1                  | 1                      | 18        | 20  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| รวม                              | 5                  | 5                      | 80        | 90  | 5                  | 5                      | 15        | 25  |

ตาราง 17 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 12 โรงเรียน

| รายชื่อโรงเรียน<br>เขตอำเภอโพนนาแก้ว | จำนวนประชากร       |                        |           |     | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |                        |           |     |
|--------------------------------------|--------------------|------------------------|-----------|-----|--------------------|------------------------|-----------|-----|
|                                      | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม |
| 1. บ้านโนนกง                         | 1                  | 1                      | 16        | 18  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 2. บ้านเชียงสีอราษฎร์อำนวย           | 1                  | 1                      | 15        | 17  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 3. นาแก้วพิทยาคม                     | 1                  | 1                      | 17        | 19  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 4. บ้านกลางนาเดื่อ                   | 1                  | 1                      | 16        | 18  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |

ตาราง 17 (ต่อ)

| รายชื่อโรงเรียน<br>เขตอำเภอพินนาแก้ว | จำนวนประชากร       |                        |           |     | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |                        |           |     |
|--------------------------------------|--------------------|------------------------|-----------|-----|--------------------|------------------------|-----------|-----|
|                                      | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม |
| 5. บ้านหนองกระบอกราษฎร์อุทิศวิทยา    | 1                  | 1                      | 17        | 19  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 6. หนองผือเทพนิมิต                   | 1                  | 1                      | 16        | 18  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 7. บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ             | 1                  | 1                      | 15        | 17  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 8. บ้านป่าผาง                        | 1                  | 1                      | 14        | 16  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 9. บ้านแป้นสามัคคีราษฎร์บำรุง        | 1                  | 1                      | 13        | 15  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 10. ทาสาลาราษฎร์วิทยา                | 1                  | 1                      | 15        | 17  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 11. บ้านโพธิ์วัฒนาวิทยา              | 1                  | 1                      | 17        | 19  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 12. บ้านนาจาน                        | 1                  | 1                      | 13        | 15  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| รวม                                  | 12                 | 12                     | 184       | 208 | 12                 | 12                     | 36        | 60  |

ตาราง 18 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอภูพาน  
จำนวน 8 โรงเรียน

| รายชื่อโรงเรียน<br>เขตอำเภอภูพาน | จำนวนประชากร       |                        |           |     | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |                        |           |     |
|----------------------------------|--------------------|------------------------|-----------|-----|--------------------|------------------------|-----------|-----|
|                                  | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม |
| 1. บ้านใหม่พัฒนา                 | 1                  | 1                      | 12        | 14  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 2. บ้านกกปลาซิวนาโค              | 1                  | 1                      | 15        | 17  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |

ตาราง 18 (ต่อ)

| รายชื่อโรงเรียน<br>เขตอำเภอกุฉินารายณ์ | จำนวนประชากร       |                        |           |     | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |                        |           |     |
|----------------------------------------|--------------------|------------------------|-----------|-----|--------------------|------------------------|-----------|-----|
|                                        | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม |
| 3. อนุบาลกุฉินารายณ์                   | 1                  | 1                      | 13        | 15  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 4. ชุมชนบ้านสร้างคอ                    | 1                  | 1                      | 23        | 25  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 5. บ้านยางโพนเจริญราษฎร์ไพบุลย์        | 1                  | 1                      | 20        | 22  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 6. บ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย               | 1                  | 1                      | 14        | 16  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 7. บ้านสองสิมประชาสรร                  | 1                  | 1                      | 15        | 17  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 8. บ้านหลุมเสา                         | 1                  | 1                      | 14        | 16  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| รวม                                    | 8                  | 8                      | 126       | 142 | 8                  | 8                      | 24        | 40  |

ตาราง 19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 21 โรงเรียน

| รายชื่อโรงเรียน<br>เขตอำเภอเมืองสกลนคร | จำนวนประชากร       |                        |           |     | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |                        |           |     |
|----------------------------------------|--------------------|------------------------|-----------|-----|--------------------|------------------------|-----------|-----|
|                                        | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม |
| 1. บ้านหนองมะเกลือ                     | 1                  | 1                      | 15        | 17  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 2. บ้านพานสหราษฎร์บำรุง                | 1                  | 1                      | 17        | 19  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 3. โคกเลาวิทยาคาร                      | 1                  | 1                      | 17        | 19  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 4. ศรีบุญเรืองวิทยาคาร                 | 1                  | 1                      | 18        | 20  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |

ตาราง 19 (ต่อ)

| รายชื่อโรงเรียน<br>เขตอำเภอเมืองสกลนคร | จำนวนประชากร       |                        |           |     | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |                        |           |     |
|----------------------------------------|--------------------|------------------------|-----------|-----|--------------------|------------------------|-----------|-----|
|                                        | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม | ผู้บริหารสถานศึกษา | หัวหน้างานบริหารทั่วไป | ครูผู้สอน | รวม |
| 5. บ้านโคกกองสหมิตรวิทยาคาร            | 1                  | 1                      | 15        | 17  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 6. หงษ์มนพิทยาคาร                      | 1                  | 1                      | 14        | 16  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 7. บ้านหนองหอย                         | 1                  | 1                      | 28        | 30  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 8. ศิริราษฎร์วิทยาคาร                  | 1                  | 1                      | 19        | 21  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 9. บ้านดงมะไฟสามัคคีราษฎร์อุทิศ        | 1                  | 1                      | 12        | 14  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 10. บ้านหนองไผ่                        | 1                  | 1                      | 16        | 18  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 11. ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม                 | 1                  | 1                      | 12        | 14  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 12. บ้านหนองนาเล็ด                     | 1                  | 1                      | 12        | 14  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 13. บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์         | 1                  | 1                      | 17        | 19  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 14. บ้านดอนแคน “ครูราษฎร์ผดุงวิทย์”    | 1                  | 1                      | 17        | 19  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 15. บ้านนาคำวิทยาคาร                   | 1                  | 1                      | 17        | 19  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 16. บ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)   | 1                  | 1                      | 21        | 23  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 17. บ้านลาดกระเซอ (ครูราษฎร์ชูวิทย์)   | 1                  | 1                      | 18        | 20  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 18. บ้านพะเนาราษฎร์บำรุง               | 1                  | 1                      | 18        | 20  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 19. บ้านบอนสหราษฎร์บำรุง               | 1                  | 1                      | 18        | 20  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 20. บ้านท่าวัดครูราษฎร์บำรุงวิทย์      | 1                  | 1                      | 11        | 13  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| 21. บ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง            | 1                  | 1                      | 13        | 15  | 1                  | 1                      | 3         | 5   |
| รวม                                    | 21                 | 21                     | 345       | 387 | 21                 | 21                     | 63        | 105 |

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ปีการศึกษา 2566

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ซึ่งมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สถานภาพ ได้แก่

##### 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

##### 1.2 หัวหน้างานบริหารทั่วไป

##### 1.3 ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ได้แก่

##### 2.1 น้อยกว่า 10 ปี

##### 2.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

##### 2.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของไลเคิร์ต (Likert's Scale) จากระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของไลเคิร์ต (Likert's Scale)

จากระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82)

## 2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือ จากทฤษฎี หลักการ แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.4 ปรับปรุง แก้ไข แบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสม ของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

2.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา เอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งวิชาการไม่น้อยกว่ารองผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน มีรายนาม ดังต่อไปนี้

2.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5.2 ศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา



จำนวน 1 คน คือ ดร.สองแสง ปรีดีธอนันต์ ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา จำนวน 1 คน คือ ดร.ศิริพร กุลสานต์

2.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
จำนวน 1 คน คือ นางสาวธรรวัญกานต์ จารุเกษม

โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า  
ดัชนีความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ใช้

2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความ  
สอดคล้อง (IOC) แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมา  
ปรับปรุงแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบในการ  
ดำเนินการขั้นตอนต่อไป

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษา  
หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ 1) การโรงเรียน  
บ้านโนนสวรรค์ 2) โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ 3) โรงเรียนบ้านเชือก 4) โรงเรียนบ้านกุดจาน  
5) โรงเรียนบ้านนาจาน 6) โรงเรียนบ้านโคกแสง 7) โรงเรียนบ้านนาเมือง 8) โรงเรียนบ้าน  
ดงเสียว 9) โรงเรียนบ้านดงสาร และ 10) โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร  
สถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน  
โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก  
(Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกราย  
ข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total  
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา  
(Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's - Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยมีผลการทดลองใช้แบบสอบถาม ดังนี้

2.8.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .691 – .922 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.8.1.1 ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .709 – .816 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .932

2.8.1.2 ด้านความยืดหยุ่น มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .691 – .891 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .946

2.8.1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .716 – .837 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .936

2.8.1.4 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .803 – .866 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

2.8.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .793 – .922 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .961

2.8.1.6 ด้านจินตนาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .774 – .870 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950

2.8.2 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .581 – .918 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.8.2.1 ด้านงานธุรการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .630 – .918 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .943

2.8.2.2 ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .775 – .868 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954

2.8.2.3 ด้านงานกิจการนักเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .678 – .863 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .930

2.8.2.4 ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .581 – .815 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .921

2.8.2.5 ด้านงานประชาสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.767 – 0.862 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953

2.8.2.6 ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .709 – .816 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954

2.8.2.7 ด้านงานเครือข่ายทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .779 – .875 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอหนังสือรับรองการทำวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล
3. ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านแบบฟอร์ม ออนไลน์ (Google Forms) ภายใน 15 วัน หากกลุ่มตัวอย่างใดยังตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปติดต่อเพื่อขอให้ผู้ที่ เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามให้เรียบร้อย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์คะแนนระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ Likert ดังนี้

|                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| ระดับความคิดเห็น มากที่สุด  | ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็น มาก        | ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็น ปานกลาง    | ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็น น้อย       | ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด | ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน |

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจสอบให้คะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. ทำชุดคำสั่งวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งรายชื่อและรายด้าน

4. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้านใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

นำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายทั้งรายข้อและรายด้าน โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

4.51 – 5.00 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับน้อย

1.50 – 1.00 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA

3.3 สมมติฐานข้อ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA

การทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 และข้อ 4 พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 ทำการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

### 3.4 สมมติฐานข้อ 5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 316)

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | การแปลผล                   |
|-------------------------------|----------------------------|
| 0.91 – 1.00                   | มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก  |
| 0.71 – 0.90                   | มีความสัมพันธ์ระดับสูง     |
| 0.31 – 0.70                   | มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง |
| 0.01 – 0.30                   | มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ     |
| 0.00                          | ไม่มีความสัมพันธ์กัน       |

### 3.5 สมมติฐานข้อ 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

**ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1**

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์  
ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มี  
อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
โดยรวม มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จำแนกเป็น นักวิชาการใน  
สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป  
จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ต่อไปนี้

**1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ**

ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา  
เอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา  
ไม่ต่ำกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร  
คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางบริหาร  
มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.2.1 ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.2 ดร.สองแสง ปรีดิธอนันต์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางบริหาร  
มีประสบการณ์ทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.3.1 ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหลวง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3.2 นายนิพนธ์ ราชไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าวัด  
“คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 หัวหน้างานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างานบริหารทั่วไป ไม่น้อย  
กว่า 5 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางบริหารการศึกษา ดำรงตำแหน่ง  
ครู มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.4.1 นางสาวศิริลักษณ์ สัพโส ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1

1.4.2 นางวิรัชดา บุญเย็น ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.5 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 มีประสบการณ์สอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท  
ขึ้นไป มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่

1.5.1 ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ตำแหน่ง ครู ชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.5.2 นางกัลยา สิงห์สุธรรม ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1



## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม นำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ต่อไป

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- |           |     |                                           |
|-----------|-----|-------------------------------------------|
| $n$       | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                        |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง                 |
| S.D.      | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| %         | แทน | ร้อยละ                                    |

|          |     |                                                                                                                          |
|----------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| F        | แทน | ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)                                                                                   |
| *        | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                                                                                           |
| **       | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01                                                                                           |
| $X_t$    | แทน | ผลรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร                                                                                 |
| $X_1$    | แทน | ด้านวิสัยทัศน์                                                                                                           |
| $X_2$    | แทน | ด้านความยืดหยุ่น                                                                                                         |
| $X_3$    | แทน | ด้านความคิดสร้างสรรค์                                                                                                    |
| $X_4$    | แทน | ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล                                                                                                  |
| $X_5$    | แทน | ด้านการทำงานเป็นทีม                                                                                                      |
| $X_6$    | แทน | ด้านจินตนาการ                                                                                                            |
| $Y_t$    | แทน | ผลรวมประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| $Y_1$    | แทน | ด้านงานธุรการ                                                                                                            |
| $Y_2$    | แทน | ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม                                                                                        |
| $Y_3$    | แทน | ด้านงานกิจการนักเรียน                                                                                                    |
| $Y_4$    | แทน | ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา                                                                                         |
| $Y_5$    | แทน | ด้านงานประชาสัมพันธ์                                                                                                     |
| $Y_6$    | แทน | ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา                                                                                            |
| $Y_7$    | แทน | ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ                                                                                           |
| SS       | แทน | ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง                                                                                                  |
| MS       | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง                                                                                      |
| df       | แทน | ระดับชั้นแห่งความอิสระ                                                                                                   |
| R        | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                                                                                          |
| $R^2$    | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์                                                                   |
| $\alpha$ | แทน | ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ                                                                                          |
| b        | แทน | สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ                                                                              |

$\beta$  แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน  
 S.E.<sub>b</sub> แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์  
 ตัวแปรพยากรณ์  
 S.E.<sub>est</sub> แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

## 2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 325 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหาร  
 จำนวน 65 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 195 คน ได้รับ  
 แบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของ  
 ทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว  
 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ  
 (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
 ผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน  
 บริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วน  
 เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป  
 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และ  
 ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
 ผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน  
 บริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่  
 ต่างกัน แตกต่างกันไป สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ F (F – test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวน  
 ทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับ .01 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' ส่วนถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ LSD. แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้

2.4 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือการทดสอบ F (F – test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' ส่วนถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ LSD.

2.5 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก สถิติที่ใช้ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตาราง 20 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ และ  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม   |                              | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ |
|----------------------------------|------------------------------|---------------|--------|
| 1. สถานภาพ                       | 1.1 ผู้บริหาร                | 65            | 20.00  |
|                                  | 1.2 หัวหน้างานบริหารทั่วไป   | 65            | 20.00  |
|                                  | 1.3 ครูผู้สอน                | 195           | 60.00  |
|                                  | รวม                          | 325           | 100    |
| 2. ประสบการณ์<br>ในการปฏิบัติงาน | 2.1 น้อยกว่า 10 ปี           | 158           | 48.62  |
|                                  | 2.1.1 ผู้บริหาร              | 29            | 8.92   |
|                                  | 2.1.2 หัวหน้างานบริหารทั่วไป | 31            | 9.54   |
|                                  | 2.1.3 ครูผู้สอน              | 98            | 30.16  |
|                                  | 2.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี       | 89            | 27.38  |
|                                  | 2.2.1 ผู้บริหาร              | 21            | 6.46   |
|                                  | 2.2.2 หัวหน้างานบริหารทั่วไป | 20            | 6.15   |
|                                  | 2.2.3 ครูผู้สอน              | 48            | 14.77  |
|                                  | 2.3 มากกว่า 20 ปี            | 78            | 24.00  |
|                                  | 2.3.1 ผู้บริหาร              | 15            | 4.62   |
|                                  | 2.3.2 หัวหน้างานบริหารทั่วไป | 14            | 4.30   |
|                                  | 2.3.3 ครูผู้สอน              | 49            | 15.08  |
|                                  | รวม                          | 325           | 100    |

จากตาราง 20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 325 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นผู้บริหาร จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เป็นหัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 48.62 โดยแยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.92 หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.54 ครูผู้สอน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.16 รองลงมาเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10-20 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.38 โดยแยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.46 หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 ครูผู้สอน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.77 และน้อยที่สุดเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 โดยแยกเป็นผู้บริหาร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ครูผู้สอน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.08

### 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.2.1 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวม

ดังตาราง 21

ตาราง 21 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตาม  
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน  
โดยรวม

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การแปลผล  | ลำดับ |
|-------------------------------------|-----------------------------|------|-----------|-------|
|                                     | $\bar{X}$                   | S.D. |           |       |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์                   | 4.52                        | 0.59 | มากที่สุด | 2     |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น                 | 4.49                        | 0.61 | มาก       | 4     |
| 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์            | 4.44                        | 0.64 | มาก       | 6     |
| 4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล          | 4.50                        | 0.68 | มาก       | 3     |
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม              | 4.53                        | 0.65 | มากที่สุด | 1     |
| 6. ด้านจินตนาการ                    | 4.47                        | 0.68 | มาก       | 5     |
| รวม                                 | 4.49                        | 0.59 | มาก       |       |

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.53$ ) และด้านวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.52$ ) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.50$ ) ด้านความยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 4.49$ ) ด้านจินตนาการ ( $\bar{X} = 4.47$ ) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.44$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”



3.2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ราชดำเนิน ดังตาราง 22 – 27

ตาราง 22 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านวิสัยทัศน์                                                                    | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                                                                                          | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 1. ผู้บริหารมองภาพในอนาคตของโรงเรียนที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต      | 4.58                        | 0.67 | มากที่สุด    | 1     |
| 2. ผู้บริหารมีความชัดเจน และมีการวางแผนเพื่อสร้างศักยภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน                                        | 4.57                        | 0.64 | มากที่สุด    | 2     |
| 3. การปฏิบัติตนของผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสม ทั้งในและนอกโรงเรียน                                              | 4.56                        | 0.67 | มากที่สุด    | 3     |
| 4. ผู้บริหารสร้างกระบวนการทัศนในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และเกิดนวัตกรรมในการทำงานใหม่ ๆ ที่โดดเด่น                       | 4.43                        | 0.69 | มาก          | 6     |
| 5. ผู้บริหารสามารถจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้                                      | 4.46                        | 0.72 | มาก          | 5     |
| 6. ผู้บริหารก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี | 4.51                        | 0.67 | มากที่สุด    | 4     |
| รวม                                                                                                                      | 4.52                        | 0.59 | มากที่สุด    |       |

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารมองภาพในอนาคตของโรงเรียนที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ( $\bar{X} = 4.58$ ) ผู้บริหารมีความชัดเจน และมีการวางแผนเพื่อสร้างศักยภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.57$ ) การปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสม ทั้งในและนอกโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.56$ ) และผู้บริหารก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 23 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านความยืดหยุ่นโดยรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านความยืดหยุ่น                                               | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                                                                       | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 1. ผู้บริหารคิดหาคำตอบในการมองปัญหา<br>พร้อมทั้งมองเห็นทางออกของปัญหาที่หลากหลาย<br>มุมมอง            | 4.42                        | 0.69 | มาก          | 6     |
| 2. ผู้บริหารปรับตัวตามสถานการณ์ที่<br>เปลี่ยนแปลงได้ดี                                                | 4.54                        | 0.67 | มากที่สุด    | 2     |
| 3. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยน<br>ความคิดและวิธีการให้เข้ากับสภาพปัญหาที่<br>เกิดขึ้นได้ดี  | 4.46                        | 0.72 | มาก          | 4     |
| 4. ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับความคิดใหม่ ๆ<br>อย่างอิสระ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ<br>ความคุ้นเคย | 4.46                        | 0.77 | มาก          | 5     |

ตาราง 23 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านความยืดหยุ่น                                                         | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                                                                                 | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 5. ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน<br>และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีใน<br>การทำงาน | 4.57                        | 0.67 | มากที่สุด    | 1     |
| 6. ผู้บริหารมุ่งสร้างภาวะผู้นำรวมของผู้มีส่วนได้<br>ส่วนเสีย                                                    | 4.47                        | 0.68 | มาก          | 3     |
| รวม                                                                                                             | 4.49                        | 0.61 | มาก          |       |

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน  
ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า  
อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ  
ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างบรรยากาศ  
ที่ดีในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.57$ ) และผู้บริหารปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี  
( $\bar{X} = 4.54$ ) ส่วนข้อที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 24 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านความคิดสร้างสรรค์                                                                                             | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |             | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------|--------------|-------|
|                                                                                                                                                          | $\bar{X}$                   | S.D.        |              |       |
| 1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่<br>หลากหลายมีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่ ทำให้<br>เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อ<br>องค์กรหรือสังคม         | 4.49                        | 0.70        | มาก          | 1     |
| 2. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการคิด สามารถคิด<br>หาคำตอบได้อย่างหลากหลายรูปแบบ<br>หลากหลายประเภท                                                          | 4.45                        | 0.72        | มาก          | 2     |
| 3. ผู้บริหารมีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ นำ<br>ความรู้เดิมมาคิดดัดแปลง และประยุกต์ให้เกิด<br>เป็นสิ่งใหม่ขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กรหรือ<br>สังคม | 4.42                        | 0.74        | มาก          | 4     |
| 4. ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ<br>โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่                                                          | 4.43                        | 0.71        | มาก          | 3     |
| <b>รวม</b>                                                                                                                                               | <b>4.44</b>                 | <b>0.64</b> | <b>มาก</b>   |       |

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้าน  
ความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า  
ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย มีกระบวนการคิดที่  
แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคม  
( $\bar{X} = 4.49$ ) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการคิด สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างหลากหลาย

รูปแบบหลากหลายประเภท ( $\bar{X} = 4.45$ ) และผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเราเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ ( $\bar{X} = 4.43$ ) ตามลำดับ

ตาราง 25 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล                                                           | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |             | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------|--------------|-------|
|                                                                                                                          | $\bar{X}$                   | S.D.        |              |       |
| 1. ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล<br>โดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ<br>ของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.48                        | 0.72        | มาก          | 3     |
| 2. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ตามความต้องการของ<br>ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิด<br>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  | 4.50                        | 0.76        | มาก          | 2     |
| 3. ผู้บริหารให้ความเสมอภาค รับฟังความ<br>คิดเห็น และส่งเสริมการแสดงออกของผู้ร่วมงาน<br>และผู้ใต้บังคับบัญชา              | 4.46                        | 0.79        | มาก          | 4     |
| 4. ผู้บริหารช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน<br>และผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา<br>ตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ | 4.57                        | 0.71        | มากที่สุด    | 1     |
| 5. ผู้บริหารพัฒนาครู โดยใช้ระบบการให้<br>คำปรึกษาและการชี้แนะ                                                            | 4.48                        | 0.76        | มาก          | 3     |
| <b>รวม</b>                                                                                                               | <b>4.50</b>                 | <b>0.68</b> | <b>มาก</b>   |       |

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้าน  
ความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บริหารช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.57$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 26 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านการทำงานเป็นทีม                                                                  | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การแปลผล  | ลำดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|-----------|-------|
|                                                                                                                             | $\bar{X}$                   | S.D. |           |       |
| 1. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรอย่างชัดเจน                                              | 4.56                        | 0.69 | มากที่สุด | 1     |
| 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานพบปะสังสรรค์มีปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน                        | 4.52                        | 0.74 | มากที่สุด | 5     |
| 3. ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้ตรงกับความต้องการในระยะยาวของหน่วยงาน | 4.50                        | 0.71 | มาก       | 6     |
| 4. ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ                               | 4.54                        | 0.70 | มากที่สุด | 3     |
| 5. ผู้บริหารมีความไว้วางใจในบุคลากรและทีมงานก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน                                             | 4.53                        | 0.70 | มากที่สุด | 4     |
| 6. ผู้บริหารสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครู                                                                                | 4.54                        | 0.73 | มากที่สุด | 2     |
| รวม                                                                                                                         | 4.53                        | 0.65 | มากที่สุด |       |

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.56$ ) ผู้บริหารสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครู ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.73) ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.74) ผู้บริหารมีความไว้วางใจในบุคลากรและทีมงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.53$ ) และผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานพบปะสังสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน ( $\bar{X} = 4.52$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 27 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านจินตนาการโดยรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านจินตนาการ                                         | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                                                              | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 1. ผู้บริหารมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ใหม่ ๆ สามารถคิดได้หลายแง่มุม โดยมีการสร้างต้นแบบของตนเอง | 4.44                        | 0.77 | มาก          | 4     |
| 2. ผู้บริหารมีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าทำ มีเจตคติที่ดีในการทำงาน                              | 4.50                        | 0.71 | มาก          | 1     |
| 3. ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์         | 4.48                        | 0.72 | มาก          | 3     |

ตาราง 27 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านจินตนาการ                                                        | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                                                                             | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 4. เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารรู้จักนำทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน | 4.49                        | 0.70 | มาก          | 2     |
| รวม                                                                                                         | 4.47                        | 0.68 | มาก          |       |

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าทำ มีเจตคติที่ดีในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.50$ ) เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารรู้จักนำทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.49$ ) และผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.48$ )

3.2.2 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.2.2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 28



ตาราง 28 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวม

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป         | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การแปล<br>ผล | ลำดับ |
|--------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                      | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 1. ด้านงานธุรการ                     | 4.47                        | 0.60 | มาก          | 7     |
| 2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม | 4.50                        | 0.60 | มาก          | 5     |
| 3. ด้านงานกิจการนักเรียน             | 4.60                        | 0.58 | มากที่สุด    | 2     |
| 4. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา  | 4.52                        | 0.59 | มากที่สุด    | 4     |
| 5. ด้านงานประชาสัมพันธ์              | 4.60                        | 0.57 | มากที่สุด    | 1     |
| 6. ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา     | 4.49                        | 0.65 | มาก          | 6     |
| 7. ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ    | 4.55                        | 0.58 | มากที่สุด    | 3     |
| รวม                                  | 4.53                        | 0.55 | มากที่สุด    |       |

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานประชาสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.57) ด้านงานกิจการนักเรียน ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.58) ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ( $\bar{X} = 4.55$ ) และด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.52$ ) ส่วนด้านที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.50$ ) ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ( $\bar{X} = 4.49$ ) และด้านงานธุรการ ( $\bar{X} = 4.47$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

3.2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 29 - 35

ตาราง 29 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานธุรการ โดยรวมและรายข้อ

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ด้านงานธุรการ                                                                  | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                                                                                | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 1. โรงเรียนมีการวางแผนด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ-ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ | 4.51                        | 0.69 | มากที่สุด    | 5     |
| 2. โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการจัดระบบการบริหารและพัฒนา                                       | 4.23                        | 0.83 | มาก          | 7     |
| 3. โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า             | 4.52                        | 0.71 | มากที่สุด    | 2     |
| 4. โรงเรียนออกแบบงานธุรการ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน                                                | 4.54                        | 0.66 | มากที่สุด    | 1     |
| 5. โรงเรียนมีการประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบการบริหารงานด้านธุรการให้มีประสิทธิภาพ                           | 4.47                        | 0.70 | มาก          | 6     |
| 6. โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน                                                               | 4.51                        | 0.65 | มากที่สุด    | 3     |

ตาราง 29 (ต่อ)

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ด้านงานธุรการ        | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                      | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 7. โรงเรียนมีการจัดระบบควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.51                        | 0.66 | มากที่สุด    | 4     |
| รวม                                                  | 4.47                        | 0.60 | มาก          |       |

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้านงานธุรการโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนออกแบบงานธุรการโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.54$ ) โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า ( $\bar{X} = 4.52$ ) โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.65) โรงเรียนมีการจัดระบบควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.66) โรงเรียนมีการวางแผนด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ-ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมายเอกสาร หนังสือราชการ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 30 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ดำเนินงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้อ

| ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป<br>ดำเนินงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม                                                                                  | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |             | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------|--------------|-------|
|                                                                                                                                                       | $\bar{X}$                   | S.D.        |              |       |
| 1. โรงเรียนมีการกำหนดแนวทาง วางแผน การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                              | 4.54                        | 0.64        | มากที่สุด    | 1     |
| 2. โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษาอาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มั่นคง ปลอดภัย                                        | 4.53                        | 0.67        | มากที่สุด    | 2     |
| 3. โรงเรียนมีการตกแต่ง ปรับปรุงภูมิทัศน์ บริเวณอาคารสถานที่ ให้สะอาด เรียบร้อย เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ                                          | 4.53                        | 0.68        | มากที่สุด    | 3     |
| 4. โรงเรียนมีการดูแล ตรวจสอบ ซ่อมแซม อาคารเรียน อาคารประกอบ หอพัก หอประชุม ตลอดจนครุภัณฑ์และสิ่งของเครื่องใช้ในโรงเรียน                               | 4.50                        | 0.70        | มาก          | 5     |
| 5. โรงเรียนมีการจัดทำสถิติการซ่อมบำรุง อาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/สาธารณูปโภค และมีการจัดทำบันทึกสถิติการขอใช้อาคารสถานที่ จากหน่วยงานทั้งในและนอกโรงเรียน | 4.39                        | 0.70        | มาก          | 6     |
| 6. โรงเรียนมีการประเมินและรายงานผลการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน                                                                             | 4.51                        | 0.69        | มากที่สุด    | 4     |
| <b>รวม</b>                                                                                                                                            | <b>4.50</b>                 | <b>0.60</b> | <b>มาก</b>   |       |

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้พิจารณาค่า S.D.ประกอบ

จากตาราง 30 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการกำหนดแนวทาง วางแผน การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.54$ ) โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษาอาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียน ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มั่นคง ปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.67) โรงเรียนมีการตกแต่ง ปรับปรุงภูมิทัศน์ บริเวณอาคารสถานที่ ให้สะอาดเรียบร้อย เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.68) และโรงเรียนมีการประเมินและรายงานผลการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 31 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานกิจการนักเรียนโดยรวมและรายข้อ

| ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป<br>ด้านงานกิจการนักเรียน                                                          | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                                                                                 | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 1. โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ถูกต้อง เหมาะสม และตรงตามระเบียบทางราชการ | 4.55                        | 0.69 | มากที่สุด    | 4     |
| 2. โรงเรียนสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียน โดยจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ                                                 | 4.54                        | 0.75 | มากที่สุด    | 5     |
| 3. โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการรับนักเรียนที่กำหนด                                                     | 4.65                        | 0.60 | มากที่สุด    | 2     |
| 4. โรงเรียนจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ                                                               | 4.66                        | 0.65 | มากที่สุด    | 1     |

ตาราง 31 (ต่อ)

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ด้านงานกิจการนักเรียน                                                                       | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                                                                                             | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 5. โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ | 4.61                        | 0.65 | มากที่สุด    | 3     |
| รวม                                                                                                                         | 4.60                        | 0.58 | มากที่สุด    |       |

จากตาราง 31 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้านงานกิจการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ ( $\bar{X} = 4.66$ ) โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการรับนักเรียนที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.65$ ) และโรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ ( $\bar{X} = 4.61$ )

ตาราง 32 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ดำเนินงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

| ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป<br>ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา                                                                  | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |             | การ<br>แปลผล     | ลำดับ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------|------------------|-------|
|                                                                                                                                    | $\bar{X}$                   | S.D.        |                  |       |
| 1. โรงเรียนส่งเสริมให้กลุ่มบุคคล องค์กร สังคม และชุมชน ได้เข้ามามีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน                           | 4.54                        | 0.69        | มากที่สุด        | 3     |
| 2. โรงเรียนมีการพัฒนาเครือข่าย ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน                | 4.59                        | 0.62        | มากที่สุด        | 1     |
| 3. โรงเรียนมีการประสานพัฒนาเครือข่าย เพื่อการศึกษาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกโรงเรียน                | 4.39                        | 0.85        | มาก              | 6     |
| 4. โรงเรียนมีการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย                                                                 | 4.49                        | 0.66        | มาก              | 5     |
| 5. โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการรับบริการทางการศึกษา และประสานความร่วมมือส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร | 4.54                        | 0.70        | มากที่สุด        | 4     |
| 6. โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการ ส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน          | 4.55                        | 0.68        | มากที่สุด        | 2     |
| <b>รวม</b>                                                                                                                         | <b>4.52</b>                 | <b>0.59</b> | <b>มากที่สุด</b> |       |

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 32 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการพัฒนาเครือข่าย ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.59$ ) โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการ ส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.55$ ) โรงเรียนส่งเสริมให้กลุ่มบุคคล องค์กร สังคม และชุมชน ได้เข้ามามีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.69) โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการรับบริการทางการศึกษา และประสานความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 33 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานประชาสัมพันธ์โดยรวมและรายข้อ

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ด้านงานประชาสัมพันธ์                                                    | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                                                                         | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 1. โรงเรียนมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียนต่อสาธารณชน                  | 4.63                        | 0.60 | มากที่สุด    | 2     |
| 2. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชนที่หลากหลายรูปแบบ | 4.65                        | 0.61 | มากที่สุด    | 1     |
| 3. โรงเรียนใช้การประชาสัมพันธ์ เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน                                | 4.56                        | 0.68 | มากที่สุด    | 6     |



ตาราง 33 (ต่อ)

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ด้านงานประชาสัมพันธ์                                                                    | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                                                                                         | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 4. โรงเรียนมีการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ ที่เน้น<br>การมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์                            | 4.57                        | 0.67 | มากที่สุด    | 5     |
| 5. โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล ข่าวสาร<br>อาคารสถานที่ และบุคลากรต่อสาธารณชน                                       | 4.58                        | 0.65 | มากที่สุด    | 4     |
| 6. โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล ข่าวสาร<br>และงานบริการอื่นอย่างเหมาะสม โดยยึดหลัก<br>รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ | 4.63                        | 0.64 | มากที่สุด    | 3     |
| รวม                                                                                                                     | 4.60                        | 0.57 | มากที่สุด    |       |

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้พิจารณาค่า S.D.ประกอบ

จากตาราง 33 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้านงานประชาสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชนที่หลากหลายรูปแบบ ( $\bar{X} = 4.65$ ) โรงเรียนมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียนต่อสาธารณชน ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.60) และโรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล ข่าวสาร และงานบริการอื่นอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักรวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.64)

ตาราง 34 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ดำเนินงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

| ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป<br>ดำเนินงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา                                                                    | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |             | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------|--------------|-------|
|                                                                                                                                     | $\bar{X}$                   | S.D.        |              |       |
| 1. โรงเรียนมีการวางแผนกำหนดนโยบายและ<br>ดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา<br>มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน | 4.51                        | 0.70        | มากที่สุด    | 3     |
| 2. โรงเรียนมีการวางแผนและดำเนินการนำ<br>นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้<br>ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน          | 4.54                        | 0.67        | มากที่สุด    | 1     |
| 3. โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ<br>ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน                                              | 4.52                        | 0.68        | มากที่สุด    | 2     |
| 4. โรงเรียนมีความพร้อมเกี่ยวกับงานเทคโนโลยี<br>การศึกษา ทั้งในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ                                          | 4.46                        | 0.73        | มาก          | 5     |
| 5. โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผลการใช้<br>เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่า<br>และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้       | 4.48                        | 0.74        | มาก          | 4     |
| 6. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการ<br>ผลิตเทคโนโลยีทางการศึกษา                                                        | 4.42                        | 0.77        | มาก          | 6     |
| <b>รวม</b>                                                                                                                          | <b>4.49</b>                 | <b>0.65</b> | <b>มาก</b>   |       |

จากตาราง 34 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ  
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้านงานเทคโนโลยี  
เพื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ  
มากที่สุด จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการ  
วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร

และพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.54$ ) โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.52$ ) และโรงเรียนมีการวางแผนกำหนดนโยบายและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 35 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
 ดำเนินงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ

| ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป<br>ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ                                                                                  | ผลการวิเคราะห์<br>(N = 325) |      | การ<br>แปลผล | ลำดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------|-------|
|                                                                                                                                                  | $\bar{X}$                   | S.D. |              |       |
| 1. โรงเรียนออกแบบและจัดทำฐานข้อมูลของโรงเรียน เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ฐานข้อมูลบุคลากร ฐานข้อมูลสื่อการเรียนการสอน ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ | 4.51                        | 0.64 | มากที่สุด    | 4     |
| 2. โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ                                                                          | 4.58                        | 0.62 | มากที่สุด    | 1     |
| 3. โรงเรียนมีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา หน่วยงานอื่น ตลอดจนเขตพื้นที่ และส่วนกลาง                                    | 4.56                        | 0.64 | มากที่สุด    | 3     |
| 4. โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับสถานศึกษา หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง                                               | 4.51                        | 0.65 | มากที่สุด    | 5     |
| 5. โรงเรียนมีการประสานงานกับสถานศึกษา หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา                                          | 4.58                        | 0.66 | มากที่สุด    | 2     |
| รวม                                                                                                                                              | 4.55                        | 0.58 | มากที่สุด    |       |

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับกรณีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้พิจารณาค่า S.D.ประกอบ

จากตาราง 35 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.62) โรงเรียนมีการประสานงานกับสถานศึกษาหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษา ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.66) และโรงเรียนมีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาหน่วยงานอื่น ตลอดจนเขตพื้นที่ และส่วนกลาง ( $\bar{X} = 4.56$ )

3.2.3 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' ส่วนถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ LSD. แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.2.3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ดังตาราง 36

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหาร

ทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวม และรายด้าน

| ภาวะผู้นำเชิง<br>สร้างสรรค์ของผู้บริหาร       | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | df  | MS   | F    | Sig. |
|-----------------------------------------------|----------------------|---------|-----|------|------|------|
| 1. ด้านวิสัยทัศน์                             | ระหว่างกลุ่ม         | .288    | 2   | .144 | .415 | .661 |
|                                               | ภายในกลุ่ม           | 111.768 | 322 | .347 |      |      |
|                                               | รวม                  | 112.056 | 324 |      |      |      |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น                           | ระหว่างกลุ่ม         | .760    | 2   | .380 | .998 | .370 |
|                                               | ภายในกลุ่ม           | 122.635 | 322 | .381 |      |      |
|                                               | รวม                  | 123.395 | 324 |      |      |      |
| 3. ด้านความคิด<br>สร้างสรรค์                  | ระหว่างกลุ่ม         | .465    | 2   | .232 | .569 | .567 |
|                                               | ภายในกลุ่ม           | 131.538 | 322 | .409 |      |      |
|                                               | รวม                  | 132.003 | 324 |      |      |      |
| 4. ด้านความเป็นปัจเจก<br>บุคคล                | ระหว่างกลุ่ม         | .512    | 2   | .256 | .554 | .575 |
|                                               | ภายในกลุ่ม           | 149.053 | 322 | .463 |      |      |
|                                               | รวม                  | 149.564 | 324 |      |      |      |
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม                        | ระหว่างกลุ่ม         | .493    | 2   | .246 | .589 | .556 |
|                                               | ภายในกลุ่ม           | 134.734 | 322 | .418 |      |      |
|                                               | รวม                  | 135.227 | 324 |      |      |      |
| 6. ด้านจินตนาการ                              | ระหว่างกลุ่ม         | .245    | 2   | .122 | .265 | .767 |
|                                               | ภายในกลุ่ม           | 148.433 | 322 | .461 |      |      |
|                                               | รวม                  | 148.678 | 324 |      |      |      |
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหารโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม         | .367    | 2   | .184 | .521 | .595 |
|                                               | ภายในกลุ่ม           | 113.509 | 322 | .353 |      |      |
|                                               | รวม                  | 113.876 | 324 |      |      |      |

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกันโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3.2.3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยรวม และรายด้าน

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS   | F     | Sig. |
|-------------------------------------|------------------|---------|-----|------|-------|------|
| 1. ด้านวิสัยทัศน์                   | ระหว่างกลุ่ม     | .803    | 2   | .404 | 1.163 | .314 |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 111.253 | 322 | .346 |       |      |
|                                     | รวม              | 112.055 | 324 |      |       |      |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น                 | ระหว่างกลุ่ม     | .988    | 2   | .494 | 1.300 | .274 |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 122.407 | 322 | .380 |       |      |
|                                     | รวม              | 123.395 | 324 |      |       |      |
| 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์            | ระหว่างกลุ่ม     | .137    | 2   | .069 | .168  | .846 |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 131.866 | 322 | .410 |       |      |
|                                     | รวม              | 132.003 | 324 |      |       |      |
| 4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล          | ระหว่างกลุ่ม     | .356    | 2   | .178 | .385  | .681 |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 149.208 | 322 | .463 |       |      |
|                                     | รวม              | 149.564 | 324 |      |       |      |

ตาราง 37 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำเชิง<br>สร้างสรรค์ของผู้บริหาร       | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | df  | MS   | F    | Sig. |
|-----------------------------------------------|----------------------|---------|-----|------|------|------|
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม                        | ระหว่างกลุ่ม         | .020    | 2   | .010 | .023 | .977 |
|                                               | ภายในกลุ่ม           | 135.207 | 322 | .420 |      |      |
|                                               | รวม                  | 135.227 | 324 |      |      |      |
| 6. ด้านจินตนาการ                              | ระหว่างกลุ่ม         | .230    | 2   | .115 | .250 | .779 |
|                                               | ภายในกลุ่ม           | 148.448 | 322 | .461 |      |      |
|                                               | รวม                  | 148.678 | 324 |      |      |      |
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหารโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม         | .155    | 2   | .077 | .219 | .804 |
|                                               | ภายในกลุ่ม           | 113.721 | 322 | .353 |      |      |
|                                               | รวม                  | 113.876 | 324 |      |      |      |

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน”

3.2.4 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ F (F – test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทำการ

ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' ส่วนถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ LSD. แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.2.4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ดังตาราง 38

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวม และรายด้าน

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป         | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS   | F     | Sig. |
|--------------------------------------|------------------|---------|-----|------|-------|------|
| 1. ด้านงานธุรการ                     | ระหว่างกลุ่ม     | .057    | 2   | .028 | .079  | .924 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 116.033 | 322 | .360 |       |      |
|                                      | รวม              | 116.090 | 324 |      |       |      |
| 2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม | ระหว่างกลุ่ม     | 1.162   | 2   | .581 | 1.638 | .196 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 114.282 | 322 | .355 |       |      |
|                                      | รวม              | 115.444 | 324 |      |       |      |
| 3. ด้านงานกิจการนักเรียน             | ระหว่างกลุ่ม     | .518    | 2   | .259 | .768  | .465 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 108.600 | 322 | .337 |       |      |
|                                      | รวม              | 109.118 | 324 |      |       |      |
| 4. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา  | ระหว่างกลุ่ม     | .402    | 2   | .201 | .571  | .565 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 113.277 | 322 | .352 |       |      |
|                                      | รวม              | 113.679 | 324 |      |       |      |



ตาราง 38 (ต่อ)

| ประสิทธิผลการ<br>บริหารงานทั่วไป        | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | df  | MS   | F    | Sig. |
|-----------------------------------------|----------------------|---------|-----|------|------|------|
| 4. ด้านงานสร้าง<br>เครือข่ายทางการศึกษา | ระหว่างกลุ่ม         | .402    | 2   | .201 | .571 | .565 |
|                                         | ภายในกลุ่ม           | 113.277 | 322 | .352 |      |      |
|                                         | รวม                  | 113.679 | 324 |      |      |      |
| 5. ด้านงาน<br>ประชาสัมพันธ์             | ระหว่างกลุ่ม         | .242    | 2   | .121 | .352 | .704 |
|                                         | ภายในกลุ่ม           | 110.985 | 322 | .345 |      |      |
|                                         | รวม                  | 111.227 | 324 |      |      |      |
| 6. ด้านงานเทคโนโลยี<br>เพื่อการศึกษา    | ระหว่างกลุ่ม         | .038    | 2   | .019 | .045 | .956 |
|                                         | ภายในกลุ่ม           | 136.310 | 322 | .423 |      |      |
|                                         | รวม                  | 136.348 | 324 |      |      |      |
| 7. ด้านงานเครือข่าย<br>ข้อมูลสารสนเทศ   | ระหว่างกลุ่ม         | .106    | 2   | .053 | .155 | .856 |
|                                         | ภายในกลุ่ม           | 110.145 | 322 | .342 |      |      |
|                                         | รวม                  | 110.251 | 324 |      |      |      |
| ประสิทธิผลการบริหาร<br>ทั่วไปโดยรวม     | ระหว่างกลุ่ม         | .231    | 2   | .115 | .375 | .687 |
|                                         | ภายในกลุ่ม           | 99.057  | 322 | .308 |      |      |
|                                         | รวม                  | 99.288  | 324 |      |      |      |

จากตาราง 38 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกันโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3.2.4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังตาราง 39

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม และรายด้าน

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป         | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS    | F      | Sig. |
|--------------------------------------|------------------|---------|-----|-------|--------|------|
| 1. ด้านงานธุรการ                     | ระหว่างกลุ่ม     | .974    | 2   | .487  | 1.362  | .258 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 115.116 | 322 | .358  |        |      |
|                                      | รวม              | 116.090 | 324 |       |        |      |
| 2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม | ระหว่างกลุ่ม     | 1.902   | 2   | .951  | 2.697  | .069 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 113.542 | 322 | .353  |        |      |
|                                      | รวม              | 115.444 | 324 |       |        |      |
| 3. ด้านงานกิจการนักเรียน             | ระหว่างกลุ่ม     | 1.958   | 2   | .979  | 2.942  | .054 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 107.160 | 322 | .333  |        |      |
|                                      | รวม              | 109.118 | 324 |       |        |      |
| 4. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา  | ระหว่างกลุ่ม     | 2.207   | 2   | 1.103 | 3.187* | .043 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 111.472 | 322 | .346  |        |      |
|                                      | รวม              | 113.679 | 324 |       |        |      |
| 5. ด้านงานประชาสัมพันธ์              | ระหว่างกลุ่ม     | 2.727   | 2   | 1.364 | 4.047* | .018 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 108.500 | 322 | .337  |        |      |
|                                      | รวม              | 111.227 | 324 |       |        |      |
| 6. ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา     | ระหว่างกลุ่ม     | .767    | 2   | .383  | .910   | .403 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 135.581 | 322 | .421  |        |      |
|                                      | รวม              | 136.348 | 324 |       |        |      |
| 7. ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ    | ระหว่างกลุ่ม     | 1.716   | 2   | .858  | 2.546  | .080 |
|                                      | ภายในกลุ่ม       | 108.535 | 322 | .337  |        |      |
|                                      | รวม              | 110.251 | 324 |       |        |      |

ตาราง 39 (ต่อ)

| ประสิทธิผลการ<br>บริหารงานทั่วไป    | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df  | MS   | F     | Sig. |
|-------------------------------------|----------------------|--------|-----|------|-------|------|
| ประสิทธิผลการบริหาร<br>ทั่วไปโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม         | 1.544  | 2   | .772 | 2.544 | .080 |
|                                     | ภายในกลุ่ม           | 97.744 | 322 | .304 |       |      |
|                                     | รวม                  | 99.288 | 324 |      |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษาและด้านงานประชาสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการ LSD. ดังตาราง 40

ตาราง 40 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

| ประสิทธิผล<br>การบริหาร<br>งานทั่วไป     | วิธีการ<br>เปรียบเทียบ | ประสบการณ์<br>ในการ<br>ปฏิบัติงาน | $\bar{X}$ | ประสบการณ์ในการ<br>ปฏิบัติงาน |                     |                  |
|------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|-----------|-------------------------------|---------------------|------------------|
|                                          |                        |                                   |           | น้อยกว่า<br>10 ปี             | ตั้งแต่<br>10-20 ปี | มากกว่า<br>20 ปี |
|                                          |                        |                                   |           | 4.58                          | 4.38                | 4.50             |
| ด้านงานสร้าง<br>เครือข่าย<br>ทางการศึกษา | LSD.                   | น้อยกว่า 10 ปี                    | 4.58      | -                             | -0.20*              | -0.08            |
|                                          |                        | ตั้งแต่ 10 - 20 ปี                | 4.38      | -                             | -                   | 0.12             |
|                                          |                        | มากกว่า 20 ปี                     | 4.50      | -                             | -                   | -                |

ตาราง 40 (ต่อ)

| ประสิทธิผล<br>การบริหาร<br>งานทั่วไป | วิธีการ<br>เปรียบเทียบ | ประสบการณ์<br>ในการ<br>ปฏิบัติงาน | $\bar{X}$ | ประสบการณ์ในการ<br>ปฏิบัติงาน |                     |                  |
|--------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|-----------|-------------------------------|---------------------|------------------|
|                                      |                        |                                   |           | น้อยกว่า<br>10 ปี             | ตั้งแต่<br>10-20 ปี | มากกว่า<br>20 ปี |
|                                      |                        |                                   |           | 4.65                          | 4.45                | 4.66             |
| ด้านงาน<br>ประชาสัมพันธ์             | LSD.                   | น้อยกว่า 10 ปี                    | 4.65      | -                             | -0.20*              | 0.01             |
|                                      |                        | ตั้งแต่ 10 - 20 ปี                | 4.45      | -                             | -                   | 0.21*            |
|                                      |                        | มากกว่า 20 ปี                     | 4.66      | -                             | -                   | -                |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 พบว่า ในส่วนของประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านงานประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 10-20 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

3.2.5 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก สถิติที่ใช้ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ปรากฏดังตาราง 41

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 41 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

| ตัวแปร | $X_t$  | $X_1$  | $X_2$  | $X_3$  | $X_4$  | $X_5$  | $X_6$  | $Y_t$  | $Y_1$  | $Y_2$  | $Y_3$  | $Y_4$  | $Y_5$  | $Y_6$  | $Y_7$ |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| $X_t$  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |
| $X_1$  | .877** |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |
| $X_2$  | .942** | .826** |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |
| $X_3$  | .921** | .761** | .852** |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |
| $X_4$  | .935** | .717** | .869** | .849** |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |
| $X_5$  | .939** | .787** | .850** | .809** | .900** |        |        |        |        |        |        |        |        |        |       |
| $X_6$  | .931** | .797** | .832** | .832** | .834** | .857** |        |        |        |        |        |        |        |        |       |
| $Y_t$  | .841** | .725** | .760** | .805** | .789** | .805** | .778** |        |        |        |        |        |        |        |       |
| $Y_1$  | .819** | .715** | .726** | .783** | .761** | .784** | .768** | .924** |        |        |        |        |        |        |       |
| $Y_2$  | .794** | .660** | .725** | .736** | .766** | .762** | .745** | .914** | .833** |        |        |        |        |        |       |
| $Y_3$  | .813** | .690** | .740** | .770** | .773** | .783** | .747** | .935** | .819** | .843** |        |        |        |        |       |
| $Y_4$  | .745** | .652** | .674** | .715** | .703** | .706** | .679** | .922** | .832** | .846** | .838** |        |        |        |       |
| $Y_5$  | .767** | .707** | .694** | .721** | .693** | .751** | .692** | .927** | .837** | .807** | .870** | .828** |        |        |       |
| $Y_6$  | .766** | .651** | .691** | .745** | .713** | .725** | .716** | .939** | .848** | .802** | .835** | .828** | .870** |        |       |
| $Y_7$  | .748** | .627** | .672** | .741** | .703** | .705** | .696** | .919** | .814** | .794** | .858** | .801** | .795** | .889** |       |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหาร ( $X_t$ ) และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ( $Y_t$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{XYt} = .841$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวม มี ความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงถึงระดับ สูงมาก ( $r = .717 - .942$ )

ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหาร งานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ( $r_{XY} = .627 - .841$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงระดับสูงมาก ( $r = .794 - .939$ )

ตาราง 42 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผล  
การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ( $Y_t$ )

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหาร | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>โดยรวม ( $Y_t$ ) |                   |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                                         | Pearson's Correlation                                                                                                                         | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )             | .725**                                                                                                                                        | สูง               |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น ( $X_2$ )           | .760**                                                                                                                                        | สูง               |
| 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ )      | .805**                                                                                                                                        | สูง               |
| 4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )    | .789**                                                                                                                                        | สูง               |
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ )        | .805**                                                                                                                                        | สูง               |
| 6. ด้านจินตนาการ ( $X_6$ )              | .778**                                                                                                                                        | สูง               |
| รวม ( $X_t$ )                           | .841**                                                                                                                                        | สูง               |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและราย  
ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม  
( $Y_t$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
โดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r_{XY_t} = .841^{**}$ ) ในขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีม และ  
ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กัน  
ในระดับสูง ( $r_{X_5Y_t} = .805^{**}$ ) ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่มีความสัมพันธ์  
อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{X_1Y_t} = .725^{**}$ )



ตาราง 43 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ  
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานธุรการ ( $Y_1$ )

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหาร | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานธุรการ ( $Y_1$ ) |                   |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                                         | Pearson's Correlation                                                                                                                                | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )             | .715**                                                                                                                                               | สูง               |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น ( $X_2$ )           | .726**                                                                                                                                               | สูง               |
| 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ )      | .783**                                                                                                                                               | สูง               |
| 4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )    | .761**                                                                                                                                               | สูง               |
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ )        | .784**                                                                                                                                               | สูง               |
| 6. ด้านจินตนาการ ( $X_6$ )              | .768**                                                                                                                                               | สูง               |
| รวม ( $X_t$ )                           | .819**                                                                                                                                               | สูง               |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและราย  
ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงาน  
ธุรการ ( $Y_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
โดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r_{X_tY_1} = .819^{**}$ ) ในขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีม มี  
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{X_5Y_1} = .784^{**}$ ) ส่วน  
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้าน  
วิสัยทัศน์ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{X_1Y_1} = .715^{**}$ )

ตาราง 44 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ  
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ( $Y_2$ )

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหาร | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ( $Y_2$ ) |                   |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                                         | Pearson's Correlation                                                                                                                                                    | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )             | .660**                                                                                                                                                                   | ปานกลาง           |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น ( $X_2$ )           | .725**                                                                                                                                                                   | สูง               |
| 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ )      | .736**                                                                                                                                                                   | สูง               |
| 4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )    | .766**                                                                                                                                                                   | สูง               |
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ )        | .762**                                                                                                                                                                   | สูง               |
| 6. ด้านจินตนาการ ( $X_6$ )              | .745**                                                                                                                                                                   | สูง               |
| รวม ( $X_t$ )                           | .794**                                                                                                                                                                   | สูง               |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและราย  
ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงาน  
อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ( $Y_2$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำ  
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r_{X_tY_2} = .794^{**}$ ) ในขณะที่  
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กัน  
ในระดับสูง ( $r_{X_4Y_2} = .766^{**}$ ) ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่มีความสัมพันธ์  
อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง  
( $r_{X_1Y_2} = .660^{**}$ )

ตาราง 45 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ  
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานกิจการนักเรียน ( $Y_3$ )

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหาร | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานกิจการนักเรียน ( $Y_3$ ) |                   |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                                         | Pearson's Correlation                                                                                                                                        | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )             | .690**                                                                                                                                                       | ปานกลาง           |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น ( $X_2$ )           | .740**                                                                                                                                                       | สูง               |
| 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ )      | .770**                                                                                                                                                       | สูง               |
| 4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )    | .773**                                                                                                                                                       | สูง               |
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ )        | .783**                                                                                                                                                       | สูง               |
| 6. ด้านจินตนาการ ( $X_6$ )              | .747**                                                                                                                                                       | สูง               |
| รวม ( $X_t$ )                           | .813**                                                                                                                                                       | สูง               |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมและ  
รายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานกิจการนักเรียน ( $Y_3$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิง  
สร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r_{X_tY_3} = .813^{**}$ ) ในขณะที่ด้าน  
การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง  
( $r_{X_5Y_3} = .783^{**}$ ) ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ใน  
ระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{X_1Y_3} =$   
.690\*\*)

ตาราง 46 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ  
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ( $Y_4$ )

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหาร | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ( $Y_4$ ) |                   |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                                         | Pearson's Correlation                                                                                                                                                   | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )             | .652**                                                                                                                                                                  | ปานกลาง           |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น ( $X_2$ )           | .674**                                                                                                                                                                  | ปานกลาง           |
| 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ )      | .715**                                                                                                                                                                  | สูง               |
| 4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )    | .703**                                                                                                                                                                  | สูง               |
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ )        | .706**                                                                                                                                                                  | สูง               |
| 6. ด้านจินตนาการ ( $X_6$ )              | .679**                                                                                                                                                                  | ปานกลาง           |
| รวม ( $X_t$ )                           | .745**                                                                                                                                                                  | สูง               |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมและ  
รายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ( $Y_4$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะ  
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r_{X_tY_4} = .745^{**}$ ) ในขณะที่  
ที่ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กัน  
ในระดับสูง ( $r_{X_3Y_4} = .715^{**}$ ) ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่มีความสัมพันธ์  
อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง  
( $r_{X_1Y_4} = .652^{**}$ )

ตาราง 47 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ  
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานประชาสัมพันธ์ ( $Y_5$ )

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหาร | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานประชาสัมพันธ์ ( $Y_5$ ) |                   |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                                         | Pearson's Correlation                                                                                                                                       | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )             | .707**                                                                                                                                                      | สูง               |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น ( $X_2$ )           | .694**                                                                                                                                                      | ปานกลาง           |
| 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ )      | .721**                                                                                                                                                      | สูง               |
| 4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )    | .693**                                                                                                                                                      | ปานกลาง           |
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ )        | .751**                                                                                                                                                      | สูง               |
| 6. ด้านจินตนาการ ( $X_6$ )              | .692**                                                                                                                                                      | ปานกลาง           |
| รวม ( $X_t$ )                           | .767**                                                                                                                                                      | สูง               |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานประชาสัมพันธ์ ( $Y_5$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r_{X_tY_5} = .767^{**}$ ) ในขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{X_5Y_5} = .751^{**}$ ) ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านจินตนาการ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{X_6Y_5} = .692^{**}$ )

ตาราง 48 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ  
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ( $Y_6$ )

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหาร | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ( $Y_6$ ) |                   |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                                         | Pearson's Correlation                                                                                                                                                | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )             | .651**                                                                                                                                                               | ปานกลาง           |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น ( $X_2$ )           | .691**                                                                                                                                                               | ปานกลาง           |
| 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ )      | .745**                                                                                                                                                               | สูง               |
| 4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )    | .713**                                                                                                                                                               | สูง               |
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ )        | .725**                                                                                                                                                               | สูง               |
| 6. ด้านจินตนาการ ( $X_6$ )              | .716**                                                                                                                                                               | สูง               |
| รวม ( $X_t$ )                           | .766**                                                                                                                                                               | สูง               |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและ  
รายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ( $Y_6$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำ  
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r_{X_tY_6} = .766^{**}$ ) ในขณะที่  
ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กัน  
ระดับสูง ( $r_{X_3Y_6} = .745^{**}$ ) ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่มีความสัมพันธ์  
อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง  
( $r_{X_1Y_6} = .651^{**}$ )

ตาราง 49 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ  
ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ( $Y_7$ )

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหาร | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1<br>ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ( $Y_7$ ) |                   |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                                         | Pearson's Correlation                                                                                                                                                 | ระดับความสัมพันธ์ |
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )             | .627**                                                                                                                                                                | ปานกลาง           |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น ( $X_2$ )           | .672**                                                                                                                                                                | ปานกลาง           |
| 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ )      | .741**                                                                                                                                                                | สูง               |
| 4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ )    | .703**                                                                                                                                                                | สูง               |
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ )        | .705**                                                                                                                                                                | สูง               |
| 6. ด้านจินตนาการ ( $X_6$ )              | .696**                                                                                                                                                                | ปานกลาง           |
| รวม ( $X_t$ )                           | .748**                                                                                                                                                                | สูง               |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและ  
รายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ( $Y_7$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะ  
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r_{X_tY_7} = .748^{**}$ ) ในขณะที่  
ที่ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กัน  
ในระดับสูง ( $r_{X_3Y_7} = .741^{**}$ ) ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่มีความสัมพันธ์  
อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง  
( $r_{X_1Y_7} = .627^{**}$ )

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”  
จากการทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment  
Correlation Coefficient) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

3.2.5 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple  
Regression Analysis) ปรากฏดังตาราง 50

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
โดยรวม

| ตัวแปรพยากรณ์                           | R    | R <sup>2</sup> | Adjusted<br>R <sup>2</sup> | b    | S.E. | $\beta$ | t       | Sig. |
|-----------------------------------------|------|----------------|----------------------------|------|------|---------|---------|------|
| ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>5</sub> )   | .805 | .648           | .646                       | .335 | .048 | .391    | 6.956** | .000 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> ) | .846 | .716           | .714                       | .351 | .046 | .405    | 7.570** | .000 |
| ด้านวิสัยทัศน์ (X <sub>1</sub> )        | .848 | .720           | .717                       | .103 | .048 | .109    | 2.138*  | .033 |

$$\alpha = .989 \quad S.E._{est} = .29439$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมา  
วิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน  
ทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y<sub>t</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่



ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ ) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .405 รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .391 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .109 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 71.70 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm .29439$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_t = .989 + .335 X_5 + .351 X_3 + .103 X_1$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Yt} = .391 Z_5 + .405 Z_3 + .109 Z_1$$

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานธุรการ

| ตัวแปรพยากรณ์                   | R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | b    | S.E. | $\beta$ | t       | Sig. |
|---------------------------------|------|----------------|-------------------------|------|------|---------|---------|------|
| ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ )   | .784 | .615           | .614                    | .319 | .060 | .344    | 5.326** | .000 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ ) | .824 | .678           | .676                    | .337 | .056 | .359    | 6.002** | .000 |
| ด้านจินตนาการ ( $X_6$ )         | .828 | .685           | .682                    | .154 | .060 | .174    | 2.547*  | .011 |

$$\alpha = .838 \quad S.E._{est} = .33760$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 51 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านงานธุรการ ( $Y_1$ ) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ ) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านจินตนาการ ( $X_6$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .359 รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .344 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านจินตนาการ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .174 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 68.20 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm .33760$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_1 = .838 + .319 X_5 + .337 X_3 + .154 X_6$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y_1} = .344 Z_5 + .359 Z_3 + .174 Z_6$$

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

| ตัวแปรพยากรณ์                     | R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | b    | S.E. | $\beta$ | t       | Sig. |
|-----------------------------------|------|----------------|-------------------------|------|------|---------|---------|------|
| ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) | .766 | .586           | .585                    | .207 | .077 | .236    | 2.695** | .007 |
| ด้านจินตนาการ ( $X_6$ )           | .790 | .624           | .621                    | .171 | .065 | .194    | 2.642** | .009 |

ตาราง 52 (ต่อ)

| ตัวแปรพยากรณ์                           | R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | b    | S.E. | $\beta$ | t       | Sig. |
|-----------------------------------------|------|----------------|-------------------------|------|------|---------|---------|------|
| ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>5</sub> )   | .795 | .632           | .629                    | .215 | .079 | .233    | 2.715** | .007 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> ) | .800 | .640           | .636                    | .174 | .066 | .187    | 2.664** | .008 |

$$\alpha = 1.053 \quad S.E._{est} = .36031$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 52 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม (Y<sub>2</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล (X<sub>4</sub>) ด้านจินตนาการ (X<sub>6</sub>) ด้านการทำงานเป็นทีม (X<sub>5</sub>) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X<sub>3</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .236 รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .233 และด้านจินตนาการ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .194 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .187 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 63.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm .36031$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_2 = 1.053 + .207 X_4 + .171 X_6 + .215 X_5 + .174 X_3$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y_2} = .236 Z_4 + .194 Z_6 + .233 Z_5 + .187 Z_3$$

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานกิจการนักเรียน

| ตัวแปรพยากรณ์                           | R    | R <sup>2</sup> | Adjusted<br>R <sup>2</sup> | b    | S.E. | $\beta$ | t       | Sig. |
|-----------------------------------------|------|----------------|----------------------------|------|------|---------|---------|------|
| ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>5</sub> )   | .783 | .613           | .612                       | .415 | .049 | .463    | 8.460** | .000 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> ) | .817 | .667           | .665                       | .360 | .050 | .396    | 7.245** | .000 |

$$\alpha = 1.119 \quad S.E._{est} = .33579$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 53 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์  
จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปใน  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 ด้านงานกิจการนักเรียน (Y<sub>3</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่  
ด้านการทำงานเป็นทีม (X<sub>5</sub>) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X<sub>3</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็น โดยมีความ  
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .463 รองลงมา ได้แก่ ด้านความคิด  
สร้างสรรค์ มีความสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .396 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิง  
สร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน  
ทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 66.50 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ  
พยากรณ์ เท่ากับ  $\pm .33579$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_3 = 1.119 + .415 X_5 + .360 X_3$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y_3} = .463 Z_5 + .396 Z_3$$

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

| ตัวแปรพยากรณ์                           | R    | R <sup>2</sup> | Adjusted<br>R <sup>2</sup> | b    | S.E. | $\beta$ | t       | Sig.  |
|-----------------------------------------|------|----------------|----------------------------|------|------|---------|---------|-------|
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> ) | .715 | .512           | .510                       | .344 | .062 | .370    | 5.551** | .000  |
| ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>5</sub> )   | .748 | .559           | .556                       | .279 | .064 | .304    | 4.342** | .000  |
| ด้านวิสัยทัศน์ (X <sub>1</sub> )        | .751 | .565           | .561                       | .131 | .064 | .130    | 2.046*  | .042* |

$$\alpha = 1.133 \quad S.E._{est} = .39265$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 54 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์  
จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปใน  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา (Y<sub>4</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.01 ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X<sub>3</sub>) ด้านการทำงานเป็นทีม (X<sub>5</sub>) และมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ (X<sub>1</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่า  
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .370 รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม  
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .304 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย  
ของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์  
เท่ากับ .130 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน  
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 56.10 มีค่าความ  
คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm .39265$  ซึ่งสามารถเขียนสมการ  
พยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_4 = 1.133 + .344 X_3 + .279 X_5 + .131 X_1$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y4} = .370 Z_3 + .304 Z_5 + .130 Z_1$$

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานประชาสัมพันธ์

| ตัวแปรพยากรณ์                           | R    | R <sup>2</sup> | Adjusted<br>R <sup>2</sup> | b    | S.E. | $\beta$ | t      | Sig. |
|-----------------------------------------|------|----------------|----------------------------|------|------|---------|--------|------|
| ด้านการงานเป็นทีม (X <sub>5</sub> )     | .751 | .564           | .562                       | .339 | .060 | .373    | 5.687* | .000 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> ) | .776 | .601           | .599                       | .229 | .057 | .249    | 3.994* | .000 |
| ด้านวิสัยทัศน์ (X <sub>1</sub> )        | .786 | .618           | .615                       | .222 | .059 | .223    | 3.748* | .000 |

$$\alpha = 1.047 \quad S.E._{est} = .36374$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 55 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์  
จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปใน  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 ด้านงานประชาสัมพันธ์ (Y<sub>5</sub>) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่  
ด้านการงานเป็นทีม (X<sub>5</sub>) ความคิดสร้างสรรค์ (X<sub>3</sub>) ด้านวิสัยทัศน์ (X<sub>1</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการงานเป็นทีม โดยมีค่า  
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .373 รองลงมา ได้แก่ ด้านความคิด  
สร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .249 ส่วนด้านที่มีค่า  
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย  
ของการพยากรณ์เท่ากับ .223 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 3 ด้าน  
นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง  
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ

61.80 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm .36374$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_5 = 1.047 + .339 X_5 + .229 X_3 + .222 X_1$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y5} = .373 Z_5 + .249 Z_3 + .223 Z_1$$

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

| ตัวแปรพยากรณ์                           | R    | R <sup>2</sup> | Adjusted<br>R <sup>2</sup> | b    | S.E. | $\beta$ | t       | Sig. |
|-----------------------------------------|------|----------------|----------------------------|------|------|---------|---------|------|
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> ) | .745 | .556           | .554                       | .468 | .061 | .460    | 7.665** | .000 |
| ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>5</sub> )   | .774 | .599           | .596                       | .354 | .060 | .353    | 5.870** | .000 |

$$\alpha = .805 \quad S.E._{est} = .41226$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 56 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์  
จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปใน  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y<sub>6</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X<sub>3</sub>) ด้านการทำงานเป็นทีม (X<sub>5</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่า  
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .460 รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม  
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .353 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์  
ของผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปใน  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 59.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 4.1226$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_6 = .805 + .468 X_3 + .354 X_5$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y6} = .460 Z_3 + .353 Z_5$$

ตาราง 57 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

| ตัวแปรพยากรณ์                           | R    | R <sup>2</sup> | Adjusted<br>R <sup>2</sup> | b    | S.E. | $\beta$ | t       | Sig. |
|-----------------------------------------|------|----------------|----------------------------|------|------|---------|---------|------|
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> ) | .741 | .549           | .548                       | .453 | .056 | .495    | 8.078** | .000 |
| ด้านการทำงานเป็นทีม (X <sub>5</sub> )   | .762 | .581           | .579                       | .274 | .055 | .304    | 4.954** | .000 |

$$\alpha = 1.293$$

$$S.E._{est} = .37862$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 57 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมา  
วิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน  
ทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y<sub>7</sub>) ได้มีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X<sub>3</sub>) ด้านการทำงานเป็นทีม (X<sub>5</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่า  
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .495 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย  
ของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ  
พยากรณ์เท่ากับ .304 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้านนี้  
สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง  
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ



57.90 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 3.7862$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_7 = 1.293 + .453 X_3 + .274 X_5$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y7} = .495 Z_{X3} + .304 Z_{X5}$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 58 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

| ตัวแปรพยากรณ์<br>(ภาวะผู้นำ<br>เชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหาร) | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวม (Y <sub>1</sub> ) | ด้านงานธุรการ (Y <sub>1</sub> ) | ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม (Y <sub>2</sub> ) | ด้านงานกิจการนักเรียน (Y <sub>3</sub> ) | ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา (Y <sub>4</sub> ) | ด้านงานประชาสัมพันธ์ (Y <sub>5</sub> ) | ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y <sub>6</sub> ) | ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y <sub>7</sub> ) | บทสรุปการหาแนวทางพัฒนา    |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------|
| ด้านวิสัยทัศน์ (X <sub>1</sub> )                               | ✓                                                                                       | X                               | X                                                   | X                                       | ✓                                                  | ✓                                      | X                                               | X                                                | ต้องหาแนวทาง              |
| ด้านความคิด<br>สร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> )                    | ✓                                                                                       | ✓                               | ✓                                                   | ✓                                       | ✓                                                  | ✓                                      | ✓                                               | ✓                                                | ต้องหาแนวทาง              |
| ด้านความเป็นปัจเจก<br>บุคคล (X <sub>4</sub> )                  | X                                                                                       | X                               | ✓                                                   | X                                       | X                                                  | X                                      | X                                               | X                                                | ไม่จำเป็นต้องหา<br>แนวทาง |

ตาราง 58 (ต่อ)

| ตัวแปรพยากรณ์<br>(ภาวะผู้นำ<br>เชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา) | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน<br>ขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวม (Y <sub>1</sub> ) | ด้านงานธุรการ (Y <sub>1</sub> ) | ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม (Y <sub>2</sub> ) | ด้านงานกิจการนักเรียน (Y <sub>3</sub> ) | ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา (Y <sub>4</sub> ) | ด้านงานประชาสัมพันธ์ (Y <sub>5</sub> ) | ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y <sub>6</sub> ) | ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y <sub>7</sub> ) | บทสรุปการหาแนวทางพัฒนา    |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------|
| ด้านการทำงาน<br>เป็นทีม (X <sub>5</sub> )                                   | ✓                                                                                       | ✓                               | ✓                                                   | ✓                                       | ✓                                                  | ✓                                      | ✓                                               | ✓                                                | ต้องหาแนวทาง              |
| ด้านจินตนาการ (X <sub>6</sub> )                                             | X                                                                                       | ✓                               | ✓                                                   | X                                       | X                                                  | X                                      | X                                               | X                                                | ไม่จำเป็นต้องหา<br>แนวทาง |

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 58 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 5 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 3 ด้าน ไปหาแนวทางพัฒนา เพื่อให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 3 ด้าน สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

## ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำนวน 3 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

### 1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านความคิดสร้างสรรค์

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่ต้องมาจากการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเปิดรับประสบการณ์ที่หลากหลาย การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เริ่มจากการมองว่าเรามีอะไรอยู่ และจะพัฒนาต่อยอดไปสู่สิ่งใหม่ได้อย่างไร ต้องเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ และไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยทำ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมก็เป็นสิ่งสำคัญ เช่น มีพื้นที่สำหรับการทำงานร่วมกัน การประชุมปรึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะช่วยให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ ได้ นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่ยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานด้านนวัตกรรมก็เป็นแรงจูงใจที่ดี...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...กระตุ้นและรณรงค์ ให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของกระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการ และสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำเป็นต้องใช้แนวทางที่ครอบคลุมและหลากหลาย เพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน แนวทางแรกคือการจัดอบรมและสัมมนา เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งรวมถึงการใช้เทคนิคการระดมความคิดและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในกระบวนการบริหารงาน นอกจากนี้ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

อีกทางหนึ่งคือการนำแนวทางการบริหารที่เน้นความร่วมมือมาปรับใช้ โดยการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจกับการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกร่วมและความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

สุดท้าย การประเมินผลที่เน้นการสร้างสรรค์และนวัตกรรมจะเป็นตัวช่วยสำคัญในการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่จะสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพที่สูงขึ้นในการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...การพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ควรทำดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการคิดที่หลากหลาย
2. กระตุ้นความคิดเชิงสร้างสรรค์ด้วยสิ่งเร้า เช่น สร้างแรง

บันดาลใจ

3. เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม เช่น ถอดบทเรียนจาก

ประสบการณ์เดิม...”

(วิษชุดา บุญเย็น, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงที่มีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา ในยุคดิจิทัลและ AI...”

(รัชฎาพร งามยงยุทธ, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2567)

“...การพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ควรทำดังต่อไปนี้

1. ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น
2. สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน

โรงเรียน

3. ฝึกฝนการคิดนอกกรอบ ผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ
4. ครู ผู้บริหารต้องศึกษาเทรนด์ใหม่ ๆ ในด้านการศึกษา
5. เป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหาร วางตัวให้คำปรึกษาและให้

คำแนะนำครูได้

6. ชื่นชมและให้รางวัลแก่ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา  
ที่ได้แลกเปลี่ยน ได้รับรางวัล เป็นต้น...”

(ส่องแสง ปรีดีธอนันต์, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุม อบรม การ  
เสวนาวิชาการ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ผลงาน จะได้  
เป็นประโยชน์ต่อองค์กร...”

(นิพนธ์ ราชไชย, สัมภาษณ์, 10 มกราคม 2568)

“...ส่งเสริมให้ได้พัฒนากระบวนการคิดเชิงนวัตกรรมผ่านการจัด  
กิจกรรมระดมความคิด การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์  
กับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์  
ในองค์กร เปิดโอกาสให้ทดลองใช้แนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมทาง  
การศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา...”

(ศิริลักษณ์ สัพโส, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

“...การที่ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร  
เป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำ  
บุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ  
อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วย  
การไว้วางใจ ให้อิสระในการคิด และพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายใน

ด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาด ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ...”

(กัลยา สิงห์สุธรรม, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ควรทำดังต่อไปนี้

1. ศึกษาดูงาน ในสถานที่หรือโรงเรียนหรือหน่วยงานที่มีความพัฒนาหรือสวยงาม

2. อ่านงานวิจัยที่พัฒนาโรงเรียน ในด้านงานบริหารทั่วไป...”

(ภาณุพงษ์ คำภูษา, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 59

ตาราง 59 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
ด้านความคิดสร้างสรรค์

| แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ<br>เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านความคิดสร้างสรรค์                                                                                                             | ผู้เชี่ยวชาญ  |                |                  |                |                 |                     |                |                  |                   | ความถี่ |                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|------------------|----------------|-----------------|---------------------|----------------|------------------|-------------------|---------|-----------------|
|                                                                                                                                                                                            | ไชยา ภาวะบุตร | ธวัชชัย ไพเทิล | ชรินดา พิมพ์บุตร | วิชุดา บุญเย็น | รัชฎาพร งามบุตร | สองแสง ปรีดิธอนันต์ | นิพนธ์ ราชาไชย | ศิริลักษณ์ สัพโส | กัลยา สิงห์สุธรรม |         | ภาณุพงษ์ คำภูษา |
| 1. เกิดจากการเรียนรู้และเปิดรับ<br>ประสบการณ์ / การอบรมพัฒนา<br>ทักษะความคิดสร้างสรรค์ /<br>เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์<br>เดิม / ศึกษาดูงาน / แลกเปลี่ยน<br>ประสบการณ์ / ความรู้เชิงลึก | ✓             |                | ✓                | ✓              |                 |                     |                | ✓                | ✓                 | ✓       | 6               |

| แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ<br>เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านความคิดสร้างสรรค์                                                                                                                  | ผู้เชี่ยวชาญ  |                |                  |                |                 |                     |               |                  |                   | ความถี่ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|------------------|----------------|-----------------|---------------------|---------------|------------------|-------------------|---------|
|                                                                                                                                                                                                 | ไชยา ภาวะบุตร | ธวัชชัย ไพฑูริ | ชรินดา พิมพ์บุตร | วิชุดา บุญเย็น | รัชฎาพร งามภูธร | สองแสง ปรีดิธอนันต์ | นิพนธ์ ราชไชย | ศิริลักษณ์ สัพโส | กัลยา สิงห์สุธรรม |         |
| 2. สร้างสภาพแวดล้อมเอื้อ<br>นวัตกรรม เช่น พื้นที่ทำงาน<br>ร่วมกัน / ส่งเสริมบรรยากาศการ<br>ทำงานเปิดกว้าง / ส่งเสริม<br>กระบวนการคิดหลากหลาย /<br>การจัดสภาพแวดล้อมแบบเปิด                      | ✓             |                | ✓                | ✓              |                 |                     |               | ✓                | ✓                 | 5       |
| 3. ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม<br>โดยให้รางวัล / ประเมินผลที่เน้น<br>นวัตกรรม / ชื่นชมความคิด<br>สร้างสรรค์ / สร้างแรงจูงใจภายใน                                                                   | ✓             |                | ✓                |                |                 | ✓                   |               |                  | ✓                 | 4       |
| 4. กระตุ้นให้ผู้บริหารเห็น<br>ความสำคัญของกระบวนการ<br>จัดการ / กระตุ้นความคิด<br>สร้างสรรค์ / ผูกคตินอกกรอบ /<br>กิจกรรมระดมความคิด                                                            |               | ✓              |                  | ✓              |                 | ✓                   |               | ✓                |                   | 4       |
| 5. สนับสนุนการทำงานแบบ<br>แลกเปลี่ยนเรียนรู้ / บริหารแบบ<br>มีส่วนร่วม / เปิดโอกาสให้ทุกคน<br>แสดงความคิดเห็น / สนับสนุน<br>การทำงานเป็นทีม / แลกเปลี่ยน<br>เรียนรู้ผ่านการประชุม อบรม<br>เสวนา |               | ✓              | ✓                |                |                 | ✓                   | ✓             |                  |                   | 4       |

ตาราง 59 (ต่อ)

| แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ<br>เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านความคิดสร้างสรรค์                                  | ผู้เชี่ยวชาญ  |                |                  |                 |                |                     |                |                  |                   | ความถี่ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|------------------|-----------------|----------------|---------------------|----------------|------------------|-------------------|---------|
|                                                                                                                 | ไชยา ภาวะบุตร | ธวัชชัย ไพฑูริ | ชรินดา พิมพ์บุตร | วิษชุดา บุญเย็น | รัชฎาพร อยุธยา | สองแสง ปรีดิธอนันต์ | นิพนธ์ ราชาไชย | ศิริลักษณ์ สัพโส | กัลยา สิงห์สุธรรม |         |
| 6. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง /<br>พัฒนาและเผยแพร่นวัตกรรม /<br>เรียนรู้สิ่งใหม่ในโลกดิจิทัล /<br>ศึกษาเทรนด์ใหม่ |               |                |                  |                 | ✓              | ✓                   | ✓              |                  |                   | 3       |
| 7. อ่านงานวิจัยเพื่อพัฒนาด้าน<br>การบริหารงานทั่วไป                                                             |               |                |                  |                 |                |                     |                |                  | ✓                 | 1       |

จากตาราง 59 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านความคิดสร้างสรรค์ มี 7 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาโดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่อาศัยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงาน การอบรมเพิ่มทักษะ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

1.2 การออกแบบสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม ต้องครอบคลุมการสร้างพื้นที่การทำงานแบบเปิด กระตุ้นกระบวนการคิดที่หลากหลาย และส่งเสริมบรรยากาศทางปัญญาที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความคิด

1.3 การพัฒนาวัฒนธรรมนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การยกย่องและให้รางวัลผลงานสร้างสรรค์ การประเมินผลที่เน้นคุณค่านวัตกรรม และการสร้างแรงจูงใจภายในให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์

1.4 กระบวนการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการปรับกระบวนการบริหาร การฝึกคิดนอกกรอบ และการจัดกิจกรรมระดม



ความคิดอย่างเป็นระบบ

1.5 รูปแบบการบริหารสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็น สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย อาทิ การประชุม การอบรม และการสัมมนา

1.6 การพัฒนาตนเองในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความต่อเนื่อง ครอบคลุม การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ การพัฒนานวัตกรรม และการเปิดรับองค์ความรู้อย่างไม่หยุดนิ่ง

1.7 การพัฒนาระบบบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการศึกษาวิจัย

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะ ความคิดสร้างสรรค์มักจะเกิดขึ้นจากการที่ได้ทำงานร่วมกัน มีความหลากหลายและได้ช่วยกันคิด การทำงานเป็นทีมยังต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความเป็นพี่น้อง ความผูกพัน วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการช่วยเหลือกัน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และความไว้วางใจ การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารที่ทั่วถึง และการกระจายอำนาจ ก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างทีมที่เข้มแข็ง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการบริหารจัดการด้วยการทำงานเป็นทีม มอบหมายงานและหน้าที่ ให้กลุ่มงาน/ฝ่ายงาน ได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการวางแผน ปฏิบัติการ ตรวจสอบ และปรับปรุงร่วมกัน...”

(รัชชัย โพธิ์, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป วิธีการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ได้คือการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยการจัดกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน เช่น การทำเวิร์กช็อปหรือโครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และ

การร่วมมือกันในทีม

นอกจากนี้ การอบรมและการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สำคัญ โดยผู้บริหารควรมีการฝึกอบรมให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการข้อขัดแย้งในทีมอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการพัฒนางานร่วมกันจะ ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีความหมาย พร้อมทั้งขับเคลื่อนประสิทธิผลในการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสได้อย่างดี...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...การพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ควรทำ  
ดังต่อไปนี้

1. สร้างวัฒนธรรมทีมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เช่น ส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้าง ยอมรับกับความผิดพลาดหรือความล้มเหลว
2. ส่งเสริมการระดมความคิด
3. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
4. พัฒนาความร่วมมือในทีม
5. การใช้เทคโนโลยี...”

(วิษชุดา บุญเย็น, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...การทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารต้อง มีกระบวนการทำงานที่ให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผนอย่างสร้างสรรค์...”

(รัชฎาพร งอยภูธร, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2567)

“...การพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ควรทำ  
ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการทำงานร่วมกัน
2. ผู้บริหารควรต้องสร้างความไว้วางใจภายในทีม ส่งเสริม สนับสนุน ฟังพากัน ในด้านต่าง ๆ โดยใช้กิจกรรมที่สร้างทีม

3. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงภาวะผู้นำเชิงบวกที่สามารถร่วมกันเป็นทีมได้ แสดงความรับผิดชอบร่วมกัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาดก็ใช้เป็นบทเรียนร่วมกันทั้งโรงเรียน...”

(ส่องแสง ปรีดีธอนันต์, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรที่ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วม และสร้างแรงจูงใจ การให้กำลังใจ ด้วยรางวัล และการยกย่องชื่นชมบุคลากร ในการปฏิบัติงาน...”

(นิพนธ์ ราชไชย, สัมภาษณ์, 10 มกราคม 2568)

“...พัฒนาให้สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการตัดสินใจร่วมกัน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของทีมและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร...”

(ศิริลักษณ์ สัพโส, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

“...การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะต้องมีการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดบทบาทของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน ภายใต้ค่านิยมองค์กร มีการกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน มีความเป็นครอบครัวสามารถพูดคุยได้ทุกเรื่อง เพื่อสร้างความเป็นกันเองและสร้างความไว้วางใจ เมื่อมีปัญหาอุปสรรคร่วมกันแก้ปัญหา โดยการรวม PLC เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา และร่วมยินดีกับความสำเร็จขององค์กร...”

(กัลยา สิงห์สุธรรม, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ควรทำดังต่อไปนี้

1. สร้างกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น เล่นกีฬา กิจกรรมศึกษาดูงาน กิจกรรมที่มีมิติสัมพันธ์ในหลาย ๆ ด้าน และมีการพูดคุย ลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันให้มากที่สุด

2. สร้างเป้าหมายร่วมกันและวางแนวทางปฏิบัติแบบเดียวกันให้มี  
มิติสัมพันธ์มากที่สุด...”

(ภานุพงษ์ คำภูษา, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนา  
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งแสดงรายละเอียดการ  
สังเคราะห์ ดังตาราง 60

ตาราง 60 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
ด้านการทำงานเป็นทีม

| แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ<br>เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านการทำงานเป็นทีม                                                                                                       | ผู้เชี่ยวชาญ  |                |                  |                |                  |                     |                |                  |                   | ความถี่ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|------------------|----------------|------------------|---------------------|----------------|------------------|-------------------|---------|
|                                                                                                                                                                                    | ไชยา ภาวะบุตร | ธวัชชัย ไพฑูริ | ชรินดา พิมพ์บุตร | วิชุดา บุญเย็น | รัชฎาพร งามบุญธร | สองแสง ปรีดิธอนันต์ | นิพนธ์ ราชาไชย | ศิริลักษณ์ สัพโส | กัลยา สิงห์สุธรรม |         |
| 1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการ<br>ช่วยเหลือกัน / สร้างวัฒนธรรม<br>ทีมสร้างสรรค์ / สร้างบรรยากาศ<br>เปิดกว้าง / สร้างความไว้วางใจ /<br>สร้างบรรยากาศเชิงบวก / สร้าง<br>กิจกรรมสัมพันธ์ | ✓             |                |                  | ✓              |                  | ✓                   | ✓              | ✓                |                   | 6       |
| 2. องค์กรประกอบทีมเข้มแข็ง เช่น<br>กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ /<br>ส่งเสริมการระดมความคิด /<br>ปฏิบัติกิจกรรมรวมกัน                                                                  | ✓             |                | ✓                | ✓              |                  |                     |                |                  | ✓                 | 4       |
| 3. การบริหารจัดการทีม /วางแผน<br>สร้างสรรค์ / กำหนดเป้าหมาย<br>ชัดเจน / สร้างเป้าหมายรวม                                                                                           |               | ✓              |                  |                | ✓                |                     | ✓              |                  | ✓                 | 4       |

| แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ<br>เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านการทำงานเป็นทีม                                                                                 | ผู้เชี่ยวชาญ  |                |                  |                |                 |                      |               |                  |                   | ความถี่ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|------------------|----------------|-----------------|----------------------|---------------|------------------|-------------------|---------|
|                                                                                                                                                              | ไชยา ภาวะบุตร | ธวัชชัย ไพฑูริ | ชรินดา พิมพ์บุตร | วิชุดา บุญเย็น | รัชฎาพร งามยงธร | ส่องแสง ปรีดิธอนันต์ | นิพนธ์ ราชไชย | ศิริลักษณ์ สัพโส | กัลยา สิงห์สุธรรม |         |
| 4. การมอบหมายงานและหน้าที่ /<br>กำหนดบทบาทหน้าที่ / กำหนด<br>บทบาทและค่านิยม                                                                                 |               | ✓              |                  |                |                 |                      |               | ✓                | ✓                 | 3       |
| 5. กระบวนการทำงานร่วมกัน /<br>พัฒนาความร่วมมือ /<br>กระบวนการ<br>ทำงานมีส่วนร่วม / เน้นการมี<br>ส่วนร่วม / สร้างวัฒนธรรมการมี<br>ส่วนร่วม / แก้ปัญหาร่วม PLC |               | ✓              |                  | ✓              | ✓               |                      | ✓             | ✓                | ✓                 | 6       |
| 6. การพัฒนาทักษะการสื่อสาร                                                                                                                                   |               |                | ✓                |                |                 |                      |               |                  |                   | 1       |
| 7. เป็นแบบอย่างที่ดี                                                                                                                                         |               |                |                  |                |                 | ✓                    |               |                  |                   | 1       |
| 8. สร้างแรงจูงใจและยกย่อง                                                                                                                                    |               |                |                  |                |                 |                      | ✓             |                  |                   | 1       |

จากตาราง 60 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม มี 8 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนา โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยสร้างบรรยากาศเชิงบวกและเปิดกว้าง มุ่งเน้นการช่วยเหลือกัน สร้างความไว้วางใจ และกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างทีมสร้างสรรค์

2.2 มีกระบวนการทำงานร่วมกัน ในการพัฒนาความร่วมมือ เน้นการมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และแก้ปัญหาแบบ PLC (Professional Learning

Community)

- 2.3 สร้างองค์ประกอบของทีมเข้มแข็ง ออกแบบกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมการระดมความคิด และสนับสนุนการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน
- 2.4 การบริหารจัดการทีม มีการวางแผนอย่างสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นเป้าหมายร่วม
- 2.5 มีการมอบหมายงาน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และค่านิยมขององค์กรอย่างเป็นระบบ
- 2.6 เสริมสร้างความเข้าใจและประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร
- 2.7 สร้างแนวปฏิบัติและพฤติกรรมเชิงบวกที่น่าเชื่อถือและนำไปปฏิบัติตาม
- 2.8 มีการสร้างแรงจูงใจ เช่น การยกย่อง การชื่นชม และการให้กำลังใจ เพื่อสร้างพลังและความกระตือรือร้นในการทำงาน

### 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีไม่ใช่หน้าที่ของผู้บริหารเพียงคนเดียว แต่เป็นสิ่งที่ต้องสร้างร่วมกัน ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการคิดและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมก็จะเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ การมีวิสัยทัศน์ร่วมที่ดีจะนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพราะ มาจากหลากหลายความคิดและประสบการณ์ของทุกคน การมีส่วนร่วมในการคิดจะทำให้งานประสบความสำเร็จ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ให้ผู้บริหารและบุคลากร ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และดำเนินการเปิดกระบวนการทัศนในการทำงานอย่างเป็นระบบ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป

การส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์และการมองเห็นทิศทางที่ชัดเจนจะช่วยพลิกโฉมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้การสอนได้อย่างมีนัยสำคัญ

แนวทางหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การสร้างวัฒนธรรมการเปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผู้บริหารควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ในการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านการประชุมและกิจกรรมกลุ่ม ทำให้เกิดบรรยากาศที่มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ การฝึกอบรมด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในบุคลากรได้ดีขึ้น...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...การพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ควรทำดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาความสามารถในการมองภาพรวม
2. การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสร้างสรรค์
3. ฝึกการคิดนอกกรอบ...”

(วิชุดา บุญเย็น, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ในการมองภาพในอนาคตและวางแผน กำหนดเป้าประสงค์ พันธกิจ ที่จะนำไปสู่ภาพหรือเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต...”

(รัชฎาพร อวยภูธร, สัมภาษณ์, 21 ธันวาคม 2567)

“...การพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ควรทำดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัว มองภาพรวมในระยะยาว
2. ผู้บริหารต้องสร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน สื่อสารที่ทรงพลัง เป็นต้น
3. ผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

วิสัยทัศน์ ปรับปรุงให้ทันสมัย และผู้บริหารจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจขับเคลื่อนองค์กร และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต่อไป...”

(ส่องแสง ปรีดีธอนันต์, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้ การเข้าอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร และเน้นให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ...”

(นิพนธ์ ราชไชย, สัมภาษณ์, 10 มกราคม 2568)

“...พัฒนาให้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการฝึกอบรม การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์แนวโน้มทางการศึกษา และการสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคลากรร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งพัฒนาความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ และการนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง...”

(ศิริลักษณ์ สวัสดิ์, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

“...ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องมีวิสัยทัศน์มองภาพในอนาคต ที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศ มีความเป็นสากล มีการวางแผนการดำเนินงาน มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ มีความชัดเจน การปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ เมื่อมีปัญหาไม่ทิ้งปัญหา ทั้งยังรวมกันกับบุคลากรในการแก้ไขปัญหา มีการพัฒนาวิธีการที่ปฏิบัติให้มีความชัดเจน มีความเป็นเลิศและสามารถสร้างเป็น best ขององค์กรได้...”

(กัลยา สิงห์สุธรรม, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ควรทำดังต่อไปนี้

1. ศึกษาดูงาน
2. อ่านงานวิจัยให้มากและวิจัยมีความทันสมัย...”

(ภานุพงษ์ คำภูษา, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 61



ตาราง 61 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
ด้านวิสัยทัศน์

| แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ<br>เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านวิสัยทัศน์                                                                                                                  | ผู้เชี่ยวชาญ  |                |                 |                |                 |                     |               |                  |                   | ความถี่ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|---------------------|---------------|------------------|-------------------|---------|
|                                                                                                                                                                                          | ไชยา ภาวะบุตร | ธวัชชัย ไพเพิล | ชรินดา พิมพบุตร | วิชุดา บุญเย็น | รัชฎาพร ออยภูธร | สองแสง ปรีดิธอนันต์ | นิพนธ์ ราชไชย | ศิริลักษณ์ สัพโส | กัลยา สิงห์สุธรรม |         |
| 1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน /<br>การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และ<br>พันธกิจ /การพัฒนาความสามารถ<br>มองภาพรวม / การมองอนาคต /<br>การวางแผนกำหนดเป้าประสงค์ /<br>การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน | ✓             | ✓              |                 | ✓              | ✓               | ✓                   | ✓             | ✓                | ✓                 | 8       |
| 2. การมีส่วนร่วม / การสร้าง<br>กระบวนการมีส่วนร่วม / การ<br>แก้ปัญหาร่วมกัน                                                                                                              | ✓             |                | ✓               |                |                 | ✓                   |               |                  | ✓                 | 4       |
| 3. ความรับผิดชอบ / การปฏิบัติ<br>ต่อน่าเชื่อถือ                                                                                                                                          | ✓             |                |                 |                |                 |                     |               |                  | ✓                 | 2       |
| 4. การสร้างสรรค์จากหลากหลาย<br>ความคิด / การเปิดกว้าง<br>แลกเปลี่ยนความคิด                                                                                                               | ✓             |                | ✓               |                |                 |                     |               |                  |                   | 2       |
| 5. การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ                                                                                                                                                             |               | ✓              |                 |                |                 |                     |               |                  |                   | 1       |

ตาราง 61 (ต่อ)

| แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ<br>เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร<br>ด้านวิสัยทัศน์                                                                                  | ผู้เชี่ยวชาญ  |                |                  |                 |                 |                     |                |                  |                   | ความถี่ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|------------------|-----------------|-----------------|---------------------|----------------|------------------|-------------------|---------|
|                                                                                                                                                          | ไชยา ภาวะบุตร | ธวัชชัย ไพฑูริ | ชรินดา พิมพ์บุตร | วิษชุดา บุญเย็น | รัชฎาพร งามภูธร | สองแสง ปรีดิธอนันต์ | นิพนธ์ ราชาไชย | ศิริลักษณ์ สัพโส | กัลยา สิงห์สุธรรม |         |
| 6. การฝึกอบรมทักษะการคิด / การคิดนอกกรอบ / การพัฒนาตนเอง / การพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัว / การศึกษาหาความรู้ / การพัฒนาความสามารถกำหนดทิศทาง / การศึกษาดูงาน |               |                | ✓                | ✓               | ✓               | ✓                   | ✓              | ✓                | ✓                 | 8       |
| 7. การสื่อสารวิสัยทัศน์สร้างสรรค์                                                                                                                        |               |                |                  | ✓               |                 |                     |                |                  |                   | 1       |
| 8. การสร้างแรงบันดาลใจ                                                                                                                                   |               |                |                  |                 |                 | ✓                   |                | ✓                |                   | 2       |
| 9. การอ่านงานวิจัยที่ทันสมัย                                                                                                                             |               |                |                  |                 |                 |                     |                |                  | ✓                 | 1       |

จากตาราง 61 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์ มี 9 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนา โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

3.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการมองภาพรวม กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจน และวางแผนสู่อนาคตอย่างมีทิศทาง

3.2 มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ มุ่งเน้นการฝึกอบรม การคิดนอกกรอบ การพัฒนาตนเอง การศึกษาหาความรู้ และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง

3.3 การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิด สร้างกระบวนการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา

3.4 มีความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

3.5 กระตุ้นการสร้างสรรคจากหลากหลายมุมมอง เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ

3.6 มีการสร้างแรงบันดาลใจ โดยการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนา

3.7 มีการขับเคลื่อนองค์กรด้วยระบบงานที่มีความชัดเจนและเป็นขั้นตอน

3.8 มีการสื่อสารในด้านวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และพัฒนาความสามารถในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3.9 ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ อ่านงานวิจัยที่ทันสมัย และนำมาประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
  - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตาม

สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,177 คน จากโรงเรียน 65 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,047 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 65 คน ครูผู้สอน จำนวน 195 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างนี้ ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในแต่ละอำเภอทุกอำเภอ จำนวน 7 อำเภอ โดยกำหนดโรงเรียนออกเป็น 2 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง จะได้จำนวน 65 โรงเรียน ใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive หรือ Judgmental Sampling) เลือกทุกโรงเรียน รายละเอียดดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน

1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 62 โรงเรียน

1.2.2 จากโรงเรียนที่เลือกในข้อ 1.2.1 เจาะจงเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียนละ 1 คน และหัวหน้างานบริหารทั่วไป ทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียนละ 1 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน หัวหน้างานบริหารทั่วไป จำนวน 65 คน และสุมครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 195 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของไลเคิร์ต (Likert's Scale) จากระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของไลเคิร์ต (Likert's Scale) จากระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82)

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item

total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's-Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยมีผลการทดลองใช้แบบสอบถาม ดังนี้

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.691 – 0.922 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985

แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.581 – 0.918 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.988

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

- 3.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงแบบฟอร์มในคอมพิวเตอร์
- 3.2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย
- 3.3 วิเคราะห์สถิติ โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ชูนำไปลงรหัส
- 3.4 การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้
- 4.1 การนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป
  - 4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติร้อยละ (Percentage)



## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านความคิดสร้างสรรค์

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานประชาสัมพันธ์ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านงานธุรการ

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกันโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

### 3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

#### 4. ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

##### 4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกันโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

##### 4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษาและด้านงานประชาสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการ

บริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{xyt} = .841$ )

### 6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน

6 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ( $Y_t$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_5$ ) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_3$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .405 รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงาน เป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .391 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .109 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 71.70 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 29.439$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_t = .989 + .335 X_5 + .351 X_3 + .103 X_1$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y_t} = .391 Z_5 + .405 Z_3 + .109 Z_1$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านวิสัยทัศน์ สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

#### 7.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

7.1.1 การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการ ที่อาศัยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงาน การอบรมเพิ่มทักษะ และการเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมกับแนวคิดใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

7.1.2 การออกแบบสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม ต้องครอบคลุมการสร้างพื้นที่การทำงานแบบเปิด กระตุ้นกระบวนการคิดที่หลากหลาย และส่งเสริมบรรยากาศทางปัญญาที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความคิด

## 7.2 ด้านการทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

7.2.1 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยสร้างบรรยากาศเชิงบวก และเปิดกว้าง มุ่งเน้นการช่วยเหลือกัน สร้างความไว้วางใจ และกิจกรรมสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างทีมสร้างสรรค์

7.2.2 มีกระบวนการทำงานร่วมกัน ในการพัฒนาความร่วมมือ เน้นการมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และแก้ปัญหาแบบ PLC (Professional Learning Community)

## 7.3 ด้านวิสัยทัศน์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ ดังนี้

7.3.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการมองภาพรวม กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจน และวางแผนสู่นอนาคตอย่างมีทิศทาง

7.3.2 มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ มุ่งเน้นการฝึกอบรม การคิดนอกกรอบ การพัฒนาตนเอง การศึกษาหาความรู้ และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง

## อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่

1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นบุคคลที่ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผนที่มีศักยภาพ ชัดเจน และน่าเชื่อถือ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน มองเห็นทางออกจากหลายมุมมองและทิศทาง พร้อมปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ นอกจากนี้ ยังต้องมีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม มีความใส่ใจต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียม และกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน ตลอดจนมีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าทำ มีเจตคติที่ดี และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีงานวิจัยที่ทำการวิจัยกับโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัย ดังนี้ งานวิจัยของ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 271) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีแรงจูงใจ 4) ความยืดหยุ่น 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 67 – 69) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนัปปร แก้วจิราสิน (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา ในจังหวัดนครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธชา บริบูรณ์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และการศึกษายุคปัจจุบันส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอน มีความจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ในส่วนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายไว้ว่า ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี พัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู

มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียน เป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้เข้าร่วมการอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองและองค์การอย่างต่อเนื่อง (ส่องแสง ปรีดิธอนันต์. สัมภาษณ์, 17 พฤศจิกายน 2567) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณรัตน์ พิมพ์ม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562, หน้า 50 – 59) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนอริยวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพที่ต่างกัน แตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่น สามารถมองปัญหาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยใช้มุมมองหลายมุมมอง ตลอดจน

แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เดิมสู่การพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น เวลาทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนจะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ครูผู้ได้บังคับบัญชาทำงานตามความถนัดและความสามารถของตนเองด้วยความสบายใจ ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจนทำให้ครูผู้สอน มีทักษะ มีความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธี จนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน รวมถึงผู้บริหาร สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหาร จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปรากฏชัดเจนจนผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ภิรมย์ชม (2564, หน้า 163) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

### 3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 3



ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน จนเป็นที่ประจักษ์ชัดแก่บุคคลทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกัน หรือหัวหน้างานบริหารทั่วไป และตัวครูผู้สอนเอง โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนการมองภาพอนาคตร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดหมายปลายทางให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกัน จึงมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีแบบแผนที่ชัดเจนร่วมกัน ร่วมมือร่วมใจกัน พัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสามารถในการสร้างทีมงาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถนำพาทรัพยากร เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษา จึงส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 70 – 71) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุพัตรา ภิรมย์ชม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพที่ต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป จะเห็นได้จากประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิผลด้านงานประชาสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ซึ่งทั้ง 4 งาน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุดนั่น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานในด้านดังกล่าวได้ผลดีจนเป็นที่ประจักษ์ชัด ไม่ว่าจะเป็นมุมมองของบุคคลใด ซึ่งก็คือ หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นเพิ่งเข้าทำงานหรือทำงานมาเป็นเวลานาน (มากกว่า 20 ปี) และทุกคนทุกฝ่าย (ทั้ง 3 ฝ่าย) มีส่วนร่วมให้งานดังกล่าวประสบผลสำเร็จและเกิดความภาคภูมิใจในผลงานดังกล่าว และผลงานดังกล่าวเป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชน ปิตามารดา ผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานกิจการนักเรียน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปิตามารดา ผู้ปกครอง นักเรียน ซึ่งการกระทำไม่ดีจะเกิดผลลบกับทางโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน มีความคิดเห็นในงานบริหารทั่วไปส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมูล สุวรรณมาใจ (2562, หน้า 151 – 162) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารทั่วไป ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารทั่วไปและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านปัญหาการบริหารงานทั่วไป โดยรวมไม่แตกต่างกัน

#### 4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษาและด้านงานประชาสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 4 ที่ว่า

“ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ถ้ามองผลในส่วนประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป โดยรวม ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดนโยบาย วางแผน และประสานงานกับเครือข่ายทางการศึกษาในระดับนโยบาย และสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก และชุมชน รวมถึงการประชาสัมพันธ์เชิงนโยบายและภาพรวมของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ในขณะที่หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอนปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดได้ตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในขณะเดียวกัน ในส่วนของการดำเนินงานกับเครือข่ายทางการศึกษาและงานประชาสัมพันธ์กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ช่วงกลาง คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10-20 ปี มองในส่วนของประสิทธิภาพในด้านดังกล่าวต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าหรือน้อยกว่า จะเกิดจากผู้ที่ได้รับ การบรรจุเข้าทำงานใหม่จะถูกฝึกให้เข้าทำงานกับบุคคล องค์กร สังคม และชุมชนภายนอก และภายในโรงเรียน ตลอดจนหน่วยงานและสถาบันสังคมที่จัดการศึกษา ตลอดจนการประสานงานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น หรือในด้านงานประชาสัมพันธ์ที่ต้องติดต่อสื่อสารจากองค์กรของตนเอง คือ โรงเรียนไปสู่สาธารณชนที่เกี่ยวข้อง ลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว โรงเรียนส่วนใหญ่จะจัดผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าเข้าไปเป็นผู้เลี้ยงให้ บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย บุคคลสองกลุ่มนี้ได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง จึงมองเห็นขีดว่างานดังกล่าวประสบผลสำเร็จแต่ผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 - 20 ปี จะไม่ได้รับรู้การทำงานเท่ากับกลุ่มประสบการณ์อื่น ๆ จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ซึ่งผลการวิจัยของผู้วิจัยในภาพรวมสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรัตน์ มานะพระ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานทั่วไปในด้านต่าง ๆ ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานทั่วไปในการดำเนินงานธุรการ ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นในด้านเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{\text{xyt}} = .841$ ) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะทำให้สถานศึกษาปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้การดำเนินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาย่อมต้องการบุคคลที่รอบรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คิดอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนความคิด และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีส่วนเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นงานธุรการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานกิจการนักเรียน งานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา งานประชาสัมพันธ์ งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ หนูไชยทอง (2560,

บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ( $r = 0.84$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนัปร แก้วจิราสิน (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดนครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 161-167) ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ตัว คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้ร้อยละ 71.70 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 29439$  ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน” ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะ ในยุคปัจจุบันความคิดสร้างสรรค์ มีความจำเป็นมากที่สุด นั่นคือ ถ้าผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดแปลกใหม่ในการบริหารงาน มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ให้ความสำคัญ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่การทำงานเป็นทีม จะช่วยให้ทีมงานมีปฏิสัมพันธ์และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน และในส่วนของกรณีวิสัยทัศน์จะเป็นการมองภาพในอนาคตที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ซึ่งถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะทั้ง 3 องค์ประกอบจะช่วยทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุศรา ปุณรีบุรณ์ (2563, หน้า 161 – 167) เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 3 ด้าน โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงที่มีการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา ประจำเดือนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

### 1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรมีการจัดอบรม จัดประชุมสัมมนา หรือมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้อยู่ในระดับมากขึ้นกว่าเดิมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### 1.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานประชาสัมพันธ์ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ส่วนด้านที่เหลือ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านงานธุรการ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อให้งานดังกล่าว สามารถพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมาย ในส่วนของงานธุรการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรจัดอบรมผู้ที่รับผิดชอบในงานดังกล่าว ให้มีทักษะการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

### 1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ

บริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้องค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ควรทำการศึกษาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และมีการติดตามประเมินผลการนำความคิดสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาการบริหารงานทั่วไปอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ควรศึกษาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยกำหนดประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไป และมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3 ด้านวิสัยทัศน์ ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีผลการบริหารงานทั่วไปในระดับดีเยี่ยมกับระดับพื้นฐาน เพื่อค้นหาปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กชพร จันทรแดง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อีรสาส์นพับลิชเชอร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550, 11 มีนาคม). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. คำสั่งที่ สพฐ 293/2551.
- \_\_\_\_\_. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน* สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 12(1), 169 – 201.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). *มองผ่านวันข้างหน้า: วิสัยทัศน์ประเทศไทยปี 2560*. กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.

- ขวัญจิรา ตาแก้ว. (2561). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานบริหารทั่วไปของโรงเรียน  
คลองลานวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2016). *Individualism–Collectivism:  
ความเป็นปัจเจกนิยม – คติรวมหมู่*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันจิรา น้าขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทรีธิดา รัตนโกสุม. (2561). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูใน  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับ  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561, 23 สิงหาคม). องค์ความรู้ภาษาวัฒนธรรมโดยสำนักงาน  
ราชบัณฑิตยสภา, เดลินิวส์, หน้า 23.
- จิตติสรภาพ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
สถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.  
พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ  
ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร.

- จิราวรรณ อินเกิด. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จุฑามาส ชื่นห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เจษฎา ชาวน่าน. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ฉัตรชัย ตันตรานนท์. (2562). *การศึกษาแนวทางการพัฒนางานบริหารทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชูไธรี มะลิเป็ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- \_\_\_\_\_. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2565 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- \_\_\_\_\_. (2565). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติณัฐ ประชัญญมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- ณัฐ คุ้มห้างสูง. (2563). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน  
นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.*
- ณัฐพล ทองมูล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร, 10(40), 154 – 155.*
- ดวงพร ธนังธีรพงษ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา:  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์  
กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- ทองคำ พิมพา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา  
จังหวัดอ่างทอง. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ธีรวิดี ปินมะ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา:  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- นัยนัปร แก้วจิราสิน. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*

- บุญยะลิต ยตธิวงสา. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุษราค ศรีประภา. (2562). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปิยะวรรณ คิตโสตา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรววรรณรัตน์ พิมพรม. (2559). *การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประมุข สุวรรณมาใจ. (2562). *สภาพและปัญหาการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรรษา ปริบูรณ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้อยู่ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิมพ์ศนิดา จิ่งสุทธิวงษ์. (2563). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิราวดิ์ สินธุศิริ. (2553). *การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภออ่าวลึก* เขตพื้นที่การศึกษาระเบี่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ทิพย์ บั่นกอง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.



- ยุทธนา ล้าเลิศ. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วมของ  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา  
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน  
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปัตตานี:  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยแนวทางการพัฒนา.  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู  
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุจิรัตน์ มานาพระ. (2559). สภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เรวัฒน์ ชำนาญ. (2554). Creativity :ฉลาดคิด ฉลาดสุข. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.
- วณิชย์ เอื้อน้อมจิตต์กุล. (2566). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนจิวรายนบุญมี  
รังษยดี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัฒนา ปกติ. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหารโรงเรียน. ปริญญาโท กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วินา สุทธิโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิภาวดี ทวีโชค. (2561). สภาพปัญหาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- วีระเทพ พัทธม. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. *Veridian E – Journal*, 10(1), 29 – 46.
- สกลกานต์ โกสีลา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534 ก). คู่มือผู้การดำเนินการนิเทศในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: หน่วยงานศึกษานิเทศก์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. เข้าถึงได้จาก <https://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- ลลิตศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุกัญญา สายลวด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ  
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพัตรา ภิรมย์ชม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศ  
องค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม  
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพิชา คัดคำ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผล  
การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรัช พรมปากดี. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์  
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สไบแพร สัพโส. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัด  
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- หทัยชนก ปัญญา. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ นามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน  
มัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อติยศ สรรคบุรณรักษ์. (2559). *การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้ศิลปะเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมงานสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิชาติ ครองยศ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัยริน สมาแอ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3. การค้นคว้าอิสระ คช.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Ash, R. L. & Persall, M. (2000). *The principal as chief learning officer: Developing teacher leaders*, NASSP Bulletin, May, 15–22.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Chodakowski, A. (2009). *Teaching Made Wonderful: Redesigning Teacher Education with Imagination in Mind*. Ph.D Thesis. Simon Fraser University, Burnaby B.C., Canada.
- Daft, R.L. (2008). *The leadership experience* (4<sup>th</sup> ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.

- Dubrin, J. Andrew. (1998). *Leadership, Research Findings, Practice, and Skills*. Houghton: Mifflin Company.
- \_\_\_\_\_, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. South-Western: Cengage Learning.
- \_\_\_\_\_, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. (6<sup>th</sup> ed). Toronto: Houghton Mifflin.
- Dubrin, (2006). *Leadership: 2<sup>nd</sup> Asia-pacific Edition*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Greenberg, C.J., & Baron, R. A. (2010). *Behavior In Organizational*. (7<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Harris, A. (2009). *Creative Leadership*. Journal of Management in Education, 23(1), 9–11.
- Hatch, T. (2009). *The Outside – Inside Connection: Educational Leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. (6<sup>th</sup> ed.). Boston: Mc Graw-Hill.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Educational Administration : Theory Research and Practice*. (8<sup>th</sup> ed.). Singapore: Mc Graw-Hill.
- Isaksen, S., G. & Dorval, K. B. & Treffinger, D. J. (2011). *Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Change*. New York: Sage.
- Kaminker, J. P. (2011). *The leadership factor*. London, UK: Collier Macmillan.
- Puccio, Gerard J, Mance and Murdock, Mary C. (2011). *Creative Leadership: Skill That Drive Chang*. 2<sup>th</sup> ed London: SAGE.
- Rapone, Katie. (2011). Psychological Flexibility. Retrieved from <http://www.wellnessnowjcm.com/?p=2131>.
- Reuter, P. (2011). Doped: How two plants wreak havoc on the countries that produce and consume them and everyone in between foreign policy. Retrieved from [http://www.foreignpolicy.com/articles/2009/10/19/prime\\_numbers\\_doped?page=0,2](http://www.foreignpolicy.com/articles/2009/10/19/prime_numbers_doped?page=0,2)
- Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: Mc Graw-Hill.
- Sternberg. (2011). *Creativity. Cognitive Psychology* (6<sup>ed</sup>). Cengage Learning. Stogdill, R.M.

- Stoll and Temperley. (2009). *Creative Leadership Learning Project: An Enquiry Project for Senior Leadership Teams and Local Authority Officers in South Gloucestershire: Final Report*. Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA.
- Wallach, M.A. and Kogan, N. (2010). *Modes of Thinking in Young Children*. New York: Holt Rinehart and Winston.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ



## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน  
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร      ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์      ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
4. ดร.ศิริพร กุลสนันต์      ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านดงชุมข้าว “คุรุราษฎร์รังสรรค์ 2”  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 อำเภอเมืองสกลนคร  
จังหวัดสกลนคร
5. นางสาวธวัณณกานต์ จารุเกษม      ครู ชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์”  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1  
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 10 ท่าน  
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร      ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ชรินดา พิมพบุตร      รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.สองแสง ปรีดีธอนันต์      ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
5. ดร. ภาณุพงษ์ คำภูษา      ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านดงหลวง อำเภอเต่างอย  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. นายนิพนธ์ ราชไชย      ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์”  
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1

## 7. นางสาวศิริลักษณ์ สัพโส

ครู ชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนเมืองสกลนคร (ชาตุนารายณ์เจงเวง)

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

## 8. นางวิชุดา บุญเย็น

ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนอนุบาลสกลนคร

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

## 9. ดร.รัชฎาพร รอยภูธร

ครู ชำนาญการพิเศษโรงเรียนอนุบาลเต่างอย

อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

## 10. นางกัลยา สิงห์สุธรรม

ครู ชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนเมืองสกลนคร (ชาตุนารายณ์เจงเวง)

อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรบุญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ จะนนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดจาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ จะนนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขื่อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรบุญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อา ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตทำหนังสืออนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงเสียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือนักเรียนดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัยให้แก่นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาดอกไม้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ขยายตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพธิ์ใส

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศกภาพรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ขั้วสายตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ทฤษฎ์ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ศิริพร กุลสานต์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศกภาพรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ศิริ งามจันทร์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวธรรณันต์ จารุเกษม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๐ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ธิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ส่องแสง ปรีดิธอนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายภานุพงษ์ คำภูษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายนิพนธ์ ราชไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่อาศัยเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวศิริลักษณ์ สัพโส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้ที่อยู่อาศัยเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยในหอพัก

เรียน นางวิชุดา บุญยืน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยในหอพักภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธาตุนคร  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยในหอพัก

เรียน นางกัญญา สิงห์สุธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกุลประภา บุญเกิด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยในหอพักภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกุลประภา บุญเกิด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๐๐๒ ๒๓๒๑

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1”

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารทั่วไป และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
  2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
  3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
    - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
    - ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อนานใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวกุลประภา บุญเกิด

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## ตอนที่ 1

## ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

## 1.1 สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหาร
- ☐ หัวหน้างานบริหารทั่วไป
- ☐ ครูผู้สอน

## 1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

## ตอนที่ 2

### ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

#### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพ

ความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

#### ตัวอย่าง

| ข้อ               | คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน                                                                        | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 1. ด้านวิสัยทัศน์ |                                                                                                      | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0                 | ผู้บริหารมองภาพในอนาคตของโรงเรียนที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต | ✓                |   |   |   |   |

#### จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมองภาพในอนาคตของโรงเรียนที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

| ข้อ                 | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร                                                                              | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 1. ด้านวิสัยทัศน์   |                                                                                                                  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1                   | ผู้บริหารมองภาพในอนาคตของโรงเรียนที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต |                  |   |   |   |   |
| 2                   | ผู้บริหารมีความชัดเจน และมีการวางแผน เพื่อสร้างศักยภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน                                  |                  |   |   |   |   |
| 3                   | การปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสม ทั้งในและนอกโรงเรียน                                        |                  |   |   |   |   |
| 4                   | ผู้บริหารสร้างกระบวนการทัศน์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และเกิดนวัตกรรมในการทำงานใหม่ ๆ ที่โดดเด่น                 |                  |   |   |   |   |
| 5                   | ผู้บริหารสามารถจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้                                 |                  |   |   |   |   |
| 6                   | ผู้บริหารก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี |                  |   |   |   |   |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น |                                                                                                                  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7                   | ผู้บริหารคิดหาคำตอบในการมองปัญหา พร้อมทั้งมองเห็นทางออกของปัญหาที่หลากหลายมุมมอง                                 |                  |   |   |   |   |
| 8                   | ผู้บริหารปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี                                                                  |                  |   |   |   |   |
| 9                   | ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และวิธีการให้เข้ากับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี                       |                  |   |   |   |   |
| 10                  | ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย                  |                  |   |   |   |   |
| 11                  | ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน             |                  |   |   |   |   |
| 12                  | ผู้บริหารมุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                                                           |                  |   |   |   |   |

| ข้อ                               | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร                                                                                                       | ระดับความคิดเห็น |          |          |          |          |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>3. ด้านความคิดสร้างสรรค์</b>   |                                                                                                                                           | <b>5</b>         | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 13                                | ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย มีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคม        |                  |          |          |          |          |
| 14                                | ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการคิด สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างหลากหลายรูปแบบหลากหลายประเภท                                                      |                  |          |          |          |          |
| 15                                | ผู้บริหารมีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้ นำความรู้เดิมมาคิดดัดแปลง และประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ในองค์กรหรือสังคม |                  |          |          |          |          |
| 16                                | ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเราเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่                                                  |                  |          |          |          |          |
| <b>4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล</b> |                                                                                                                                           | <b>5</b>         | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 17                                | ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา                            |                  |          |          |          |          |
| 18                                | ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ตามความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน                              |                  |          |          |          |          |
| 19                                | ผู้บริหารให้ความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมการแสดงออกของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา                                          |                  |          |          |          |          |
| 20                                | ผู้บริหารช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ                             |                  |          |          |          |          |
| 21                                | ผู้บริหารพัฒนาครู โดยใช้ระบบการให้คำปรึกษาและการชี้แนะ                                                                                    |                  |          |          |          |          |

| ข้อ                    | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร                                                                                      | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 5. ด้านการทำงานเป็นทีม |                                                                                                                          | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22                     | ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรอย่างชัดเจน                                              |                  |   |   |   |   |
| 23                     | ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานพบปะสังสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน                        |                  |   |   |   |   |
| 24                     | ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้ตรงกับความต้องการในระยะยาวของหน่วยงาน |                  |   |   |   |   |
| 25                     | ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ                               |                  |   |   |   |   |
| 26                     | ผู้บริหารมีความไว้วางใจในบุคลากรและทีมงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน                                            |                  |   |   |   |   |
| 27                     | ผู้บริหารสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของครู                                                                                |                  |   |   |   |   |
| 6. ด้านจินตนาการ       |                                                                                                                          | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28                     | ผู้บริหารมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ใหม่ ๆ สามารถคิดได้หลายแง่มุม โดยมีการสร้างต้นแบบของตนเอง                                |                  |   |   |   |   |
| 29                     | ผู้บริหารมีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าทำ มีเจตคติที่ดีในการทำงาน                                                             |                  |   |   |   |   |
| 30                     | ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์                                        |                  |   |   |   |   |
| 31                     | เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารรู้จักนำทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน                  |                  |   |   |   |   |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

## ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

## ตัวอย่าง

| ข้อ              | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                    | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                  |                                                                                                                   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ด้านงานธุรการ |                                                                                                                   |                  |   |   |   |   |
| 0                | โรงเรียนมีการวางแผนด้านงานธุรการ งานสารบรรณ<br>งานการรับ-ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย<br>เอกสาร หนังสือราชการ | ✓                |   |   |   |   |

## จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการวางแผนด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ-ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ อยู่ในระดับ มากที่สุด

| ข้อ                                  | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                      | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 1. ด้านงานธุรการ                     |                                                                                                                     | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1                                    | โรงเรียนมีการวางแผนด้านงานธุรการ งานสารบรรณ<br>งานการรับ-ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย<br>เอกสาร หนังสือราชการ   |                  |   |   |   |   |
| 2                                    | โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน<br>ในการจัดระบบการบริหารและพัฒนา                                           |                  |   |   |   |   |
| 3                                    | โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้<br>โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า                  |                  |   |   |   |   |
| 4                                    | โรงเรียนออกแบบงานธุรการ โดยการนำเทคโนโลยี<br>มาใช้ในการดำเนินงาน                                                    |                  |   |   |   |   |
| 5                                    | โรงเรียนมีการประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบ<br>การบริหารงานด้านธุรการให้มีประสิทธิภาพ                               |                  |   |   |   |   |
| 6                                    | โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 7                                    | โรงเรียนมีการจัดระบบควบคุมภายในอย่างมี<br>ประสิทธิภาพ                                                               |                  |   |   |   |   |
| 2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม |                                                                                                                     | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8                                    | โรงเรียนมีการกำหนดแนวทาง วางแผน การบริหาร<br>จัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของ<br>โรงเรียน                       |                  |   |   |   |   |
| 9                                    | โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษาอาคารเรียน อาคาร<br>ประกอบ และบริเวณโรงเรียน ให้เป็นระเบียบ<br>เรียบร้อย มั่นคง ปลอดภัย |                  |   |   |   |   |
| 10                                   | โรงเรียนมีการตกแต่ง ปรับปรุงภูมิทัศน์ บริเวณ<br>อาคารสถานที่ ให้สะอาด เรียบร้อย เหมาะสมกับ<br>สภาพแวดล้อมอยู่เสมอ   |                  |   |   |   |   |

| ข้อ                                  | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                                                        | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม |                                                                                                                                                       | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11                                   | โรงเรียนมีการดูแล ตรวจสอบ ซ่อมแซม อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องน้ำ ห้องส้วม ตลอดจนครุภัณฑ์ และสิ่งของเครื่องใช้ในโรงเรียน                               |                  |   |   |   |   |
| 12                                   | โรงเรียนมีการจัดทำสถิติการซ่อมบำรุง อาคาร สถานที่/ครุภัณฑ์/สาธารณูปโภค และมีการจัดทำ บันทึกสถิติการขอใช้อาคารสถานที่ จากหน่วยงาน ทั้งในและนอกโรงเรียน |                  |   |   |   |   |
| 13                                   | โรงเรียนมีการประเมินและรายงานผลการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน                                                                               |                  |   |   |   |   |
| 3. ด้านงานกิจการนักเรียน             |                                                                                                                                                       | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14                                   | โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับนักเรียน ถูกต้อง เหมาะสม และตรง ตามระเบียบทางราชการ                                        |                  |   |   |   |   |
| 15                                   | โรงเรียนสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียน โดย จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ                                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 16                                   | โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการ รับนักเรียนที่กำหนด                                                                                             |                  |   |   |   |   |
| 17                                   | โรงเรียนจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทาง ราชการ                                                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 18                                   | โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม นักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ                             |                  |   |   |   |   |
| 4. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา  |                                                                                                                                                       | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19                                   | โรงเรียนส่งเสริมให้กลุ่มบุคคล องค์กร สังคม และ ชุมชน ได้เข้ามามีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษา ของโรงเรียน                                               |                  |   |   |   |   |



| ข้อ                                 | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                                  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 4. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา |                                                                                                                                 | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20                                  | โรงเรียนมีการพัฒนาเครือข่าย ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน                |                  |   |   |   |   |
| 21                                  | โรงเรียนมีการประสานพัฒนาเครือข่าย เพื่อการศึกษาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวม หรือเลิกโรงเรียน                 |                  |   |   |   |   |
| 22                                  | โรงเรียนมีการประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย                                                                   |                  |   |   |   |   |
| 23                                  | โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการรับบริการทางการศึกษา และประสานความร่วมมือส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร |                  |   |   |   |   |
| 24                                  | โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการ ส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน          |                  |   |   |   |   |
| 5. ด้านงานประชาสัมพันธ์             |                                                                                                                                 | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25                                  | โรงเรียนมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียนต่อสาธารณชน                                             |                  |   |   |   |   |
| 26                                  | โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลการดำเนินงานของโรงเรียนต่อสาธารณชนที่หลากหลายรูปแบบ                             |                  |   |   |   |   |
| 27                                  | โรงเรียนใช้การประชาสัมพันธ์เพื่อระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน                                                            |                  |   |   |   |   |
| 28                                  | โรงเรียนมีการพัฒนางานประชาสัมพันธ์ ที่เน้นการมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์                                           |                  |   |   |   |   |

| ข้อ                         | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                            | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 5. ด้านงานประชาสัมพันธ์     |                                                                                                                           | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29                          | โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล ข่าวสาร อาคารสถานที่ และบุคลากรต่อสาธารณชน                                               |                  |   |   |   |   |
| 30                          | โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล ข่าวสาร และงานบริการอื่นอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักรวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ             |                  |   |   |   |   |
| 6. ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา |                                                                                                                           | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31                          | โรงเรียนมีการวางแผนกำหนดนโยบายและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน |                  |   |   |   |   |
| 32                          | โรงเรียนมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน           |                  |   |   |   |   |
| 33                          | โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน                                           |                  |   |   |   |   |
| 34                          | โรงเรียนมีความพร้อมเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีการศึกษา ทั้งในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ                                       |                  |   |   |   |   |
| 35                          | โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้        |                  |   |   |   |   |
| 36                          | โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีทางการศึกษา                                                     |                  |   |   |   |   |

| ข้อ                               | ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                                                         | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 7. ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ |                                                                                                                                                        | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37                                | โรงเรียนออกแบบและจัดทำฐานข้อมูลของโรงเรียน<br>เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ฐานข้อมูลบุคลากร<br>ฐานข้อมูลสื่อการเรียนการสอน ฐานข้อมูลครุภัณฑ์<br>อาคารสถานที่ |                  |   |   |   |   |
| 38                                | โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ<br>ในการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ                                                                              |                  |   |   |   |   |
| 39                                | โรงเรียนมีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ<br>เชื่อมโยงกับสถานศึกษา หน่วยงานอื่น ตลอดจน<br>เขตพื้นที่ และส่วนกลาง                                     |                  |   |   |   |   |
| 40                                | โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนการเชื่อมโยงข้อมูล<br>สารสนเทศกับสถานศึกษา หน่วยงานหรือองค์กรที่<br>เกี่ยวข้อง                                                |                  |   |   |   |   |
| 41                                | โรงเรียนมีการประสานงานกับสถานศึกษา หน่วยงาน<br>หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเครือข่ายเพื่อ<br>การศึกษา                                            |                  |   |   |   |   |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 62 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร                                                                                              | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | ผล     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                                                                                                                  | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| <b>1. ด้านวิสัยทัศน์</b>                                                                                                         |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 1.1 ผู้บริหารมองภาพในอนาคตของโรงเรียน<br>ที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อกำหนดทิศทาง<br>หรือแนวทางในการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นใน<br>อนาคต | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 1.2 ผู้บริหารมีความชัดเจน และมีการ<br>วางแผน เพื่อสร้างศักยภาพในการ<br>ดำเนินงานของโรงเรียน                                      | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 1.3 การปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความ<br>น่าเชื่อถือและเหมาะสม ทั้งในและนอก<br>โรงเรียน                                            | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 1.4 ผู้บริหารสร้างกระบวนการทัศน์ในการ<br>ทำงานอย่างสร้างสรรค์ และเกิดนวัตกรรม<br>ในการทำงานใหม่ ๆ ที่โดดเด่น                     | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 1.5 ผู้บริหารสามารถจัดการองค์การให้<br>ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ<br>เป้าหมายที่กำหนดไว้                                    | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 1.6 ผู้บริหารก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ<br>ที่จะเกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต<br>สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี      | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |

ตาราง 62 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร                                                                                                               | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | ผล     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                                                                                                                                   | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| <b>2. ด้านความยืดหยุ่น</b>                                                                                                                        |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 2.1 ผู้บริหารคิดหาคำตอบในการมองปัญหา<br>พร้อมทั้งมองเห็นทางออกของปัญหาที่<br>หลายมุมมอง                                                           | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 2.2 ผู้บริหารปรับตัวตามสถานการณ์ที่<br>เปลี่ยนแปลงได้ดี                                                                                           | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 2.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการ<br>ปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการให้เข้ากับ<br>สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี                                             | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 2.4 ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับความคิด<br>ใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้<br>กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย                                           | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 2.5 ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน<br>ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้าง<br>บรรยากาศที่ดีในการทำงาน                                  | +1                             | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.80       | ใช้ได้ |
| 2.6 ผู้บริหารมุ่งสร้างภาวะผู้นำรวมของผู้มี<br>ส่วนได้ส่วนเสีย                                                                                     | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| <b>3. ด้านความยืดหยุ่น</b>                                                                                                                        |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 3.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่<br>หลากหลาย มีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่<br>ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็น<br>ประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคม | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |

ตาราง 62 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร                                                                                                                       | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | ผล     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                                                                                                                                           | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| 3.2 ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการคิด<br>สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างหลากหลาย<br>รูปแบบหลากหลายประเภท                                                           | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 3.3 ผู้บริหารมีการบูรณาการเชื่อมโยง<br>ความรู้ นำความรู้เดิมมาคิดดัดแปลง และ<br>ประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น เพื่อให้เกิด<br>ประโยชน์ในองค์กรหรือสังคม | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 3.4 ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่ง<br>ต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิด<br>ความคิดใหม่                                                     | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| <b>4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล</b>                                                                                                                         |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 4.1 ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง<br>บุคคล โดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ<br>ความสามารถของผู้ร่วมงานและ<br>ผู้ใต้บังคับบัญชา                            | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 4.2 ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ตามความ<br>ต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา<br>เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน                                   | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 4.3 ผู้บริหารให้ความเสมอภาค รับฟังความ<br>คิดเห็น และส่งเสริมการแสดงออกของ<br>ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา                                              | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร                                                                                                      | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | ผล     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                                                                                                                          | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| 4.4 ผู้บริหารช่วยเหลือและสนับสนุนให้<br>ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาส<br>เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็ม<br>ศักยภาพ            | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 4.5 ผู้บริหารพัฒนาครู โดยใช้ระบบการให้<br>คำปรึกษาและการชี้แนะ                                                                           | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| <b>5. ด้านการทำงานเป็นทีม</b>                                                                                                            |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 5.1 ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่<br>ความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากร<br>อย่างชัดเจน                                                  | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 5.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานพบปะสังสรรค์<br>มีปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อ<br>ให้เกิดการพัฒนา                               | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 5.3 ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรและ<br>ทีมงานให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผน<br>ร่วมกัน เพื่อให้ตรงกับความต้องการในระยะ<br>ยาวของหน่วยงาน | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 5.4 ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาและพัฒนา<br>องค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทาง<br>เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ                                   | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 5.5 ผู้บริหารมีความไว้วางใจในบุคลากรและ<br>ทีมงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการ<br>ทำงาน                                                | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |



ตาราง 62 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร                                                                                 | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | ผล     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                                                                                                     | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| 5.6 ผู้บริหารสร้างกระบวนการทำงาน<br>ร่วมกันของครู                                                                   | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| <b>6. ดานจินตนาการ</b>                                                                                              |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 6.1 ผู้บริหารมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ใหม่ ๆ<br>สามารถคิดได้หลายแง่มุม โดยมีการสร้าง<br>ต้นแบบของตนเอง                | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 6.2 ผู้บริหารมีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าทำ<br>มีเจตคติที่ดีในการทำงาน                                                 | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 6.3 ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการ<br>วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่าง<br>สร้างสรรค์                       | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 6.4 เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารรู้จักนำ<br>ทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่มา<br>ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |

ตาราง 62 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีความสอดคล้องทั้ง 31 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00

ตาราง 63 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป  
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย เพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง  
 IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                  | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | ผล     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                                                                                                 | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| <b>1. ด้านงานธุรการ</b>                                                                                         |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 1.1 โรงเรียนมีการวางแผนด้านงานธุรการ งานสารบรรณ งานการรับ-ส่งหนังสือ งานบริการจัดส่งจดหมาย เอกสาร หนังสือราชการ | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 1.2 โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนในการจัดระบบการบริหารและพัฒนา                                       | +1                             | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.80       | ใช้ได้ |
| 1.3 โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า             | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 1.4 โรงเรียนออกแบบงานธุรการ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน                                                | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 1.5 โรงเรียนมีการประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบการบริหารงานด้านธุรการให้มีประสิทธิภาพ                           | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 1.6 โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน                                                               | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 1.7 โรงเรียนมีการจัดระบบควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพ                                                           | +1                             | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.80       | ใช้ได้ |

ตาราง 63 (ต่อ)

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                                                                    | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | ผล     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                                                                                                                                                   | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| <b>2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม</b>                                                                                                                       |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 2.1 โรงเรียนมีการกำหนดแนวทาง วางแผน<br>การบริหารจัดการอาคารสถานที่ และ<br>สภาพแวดล้อมของโรงเรียน                                                                  | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 2.2 โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษาอาคาร<br>เรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียน<br>ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มั่นคง ปลอดภัย                                            | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 2.3 โรงเรียนมีการตกแต่ง ปรับปรุงภูมิทัศน์<br>บริเวณอาคารสถานที่ ให้สะอาด เรียบร้อย<br>เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ                                               | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 2.4 โรงเรียนมีการดูแล ตรวจสอบ ซ่อมแซม<br>อาคารเรียน อาคารประกอบ หอพัก ห้องส้วม<br>ตลอดจนครุภัณฑ์และสิ่งของเครื่องใช้ใน<br>โรงเรียน                                | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 2.5 โรงเรียนมีการจัดทำสถิติการซ่อมบำรุง<br>อาคารสถานที่/ครุภัณฑ์/สาธารณูปโภค และ<br>มีการจัดทำบันทึกสถิติการขอใช้อาคาร<br>สถานที่ จากหน่วยงานทั้งในและนอกโรงเรียน | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 2.6 โรงเรียนมีการประเมินและรายงานผล<br>การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน                                                                                    | +1                             | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.80       | ใช้ได้ |
| <b>3. ด้านงานกิจการนักเรียน</b>                                                                                                                                   |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 3.1 โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการ<br>ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ถูกต้อง เหมาะสม<br>และตรงตามระเบียบทางราชการ                                           | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |

ตาราง 63 (ต่อ)

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                                                   | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | ผล     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                                                                                                                                  | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| 3.2 โรงเรียนสำรวจและจัดทำสำมะโน<br>ผู้เรียน โดยจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ                                                                             | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 3.3 โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียนตาม<br>แผนการรับนักเรียนที่กำหนด                                                                                 | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 3.4 โรงเรียนจัดทัศนศึกษา เป็นไปตาม<br>ระเบียบทางราชการ                                                                                           | +1                             | +1 | +1 | +1 | 0  | 4   | 0.80       | ใช้ได้ |
| 3.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน<br>พฤติกรรมนักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะ<br>อันพึงประสงค์ มีความถูกต้องตรงตาม<br>ระเบียบทางราชการ         | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| <b>4. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา</b>                                                                                                       |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 4.1 โรงเรียนมีการพัฒนาเครือข่าย ประสาน<br>ความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน<br>เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ<br>โรงเรียน                  | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 4.2 โรงเรียนมีการประสานพัฒนาเครือข่าย<br>เพื่อการศึกษาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง<br>การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกโรงเรียน                      | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 4.3 โรงเรียนมีการประสานการจัดการศึกษา<br>ในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย                                                                          | +1                             | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.80       | ใช้ได้ |
| 4.4 โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการใน<br>การรับบริการทางการศึกษา และประสาน<br>ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด<br>การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |

ตาราง 63 (ต่อ)

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                                          | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | ผล     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                                                                                                                         | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| 4.5 โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือกับ<br>หน่วยราชการ ส่วนภูมิภาค และองค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนา<br>การศึกษาของโรงเรียน | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 4.6 โรงเรียนมีการพัฒนาเครือข่าย ประสาน<br>ความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน<br>เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ<br>โรงเรียน         | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| <b>5. ด้านงานประชาสัมพันธ์</b>                                                                                                          |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 5.1 โรงเรียนมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์<br>เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของโรงเรียน<br>ต่อสาธารณชน                                         | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 5.2 โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่<br>ข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินงานของโรงเรียน<br>ต่อสาธารณชนที่หลากหลายรูปแบบ                        | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 5.3 โรงเรียนใช้การประชาสัมพันธ์เพื่อระดม<br>ทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน                                                            | +1                             | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.80       | ใช้ได้ |
| 5.4 โรงเรียนมีการพัฒนางานประชาสัมพันธ์<br>ที่เน้นการมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่าย<br>ประชาสัมพันธ์                                        | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 5.5 โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูล<br>ข่าวสาร อาคารสถานที่ และบุคลากรต่อ<br>สาธารณชน                                                  | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                                | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | ผล     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                                                                                                               | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| 5.6 โรงเรียนมีการจัดระบบบริการข้อมูลข่าวสาร และงานบริการอื่นอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักรวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ              | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| <b>6. ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา</b>                                                                                            |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 6.1 โรงเรียนมีการวางแผนกำหนดนโยบายและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 6.2 โรงเรียนมีการวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน          | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 6.3 โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน                                          | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 6.4 โรงเรียนมีความพร้อมเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีการศึกษา ทั้งในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ                                       | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 6.5 โรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้        | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 6.6 โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตเทคโนโลยีทางการศึกษา                                                     | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |

ตาราง 63 (ต่อ)

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                                                               | ความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ |    |    |    |    | รวม | ค่า<br>IOC | ผล     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----|----|----|----|-----|------------|--------|
|                                                                                                                                                              | 1                              | 2  | 3  | 4  | 5  |     |            |        |
| <b>7. ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ</b>                                                                                                                     |                                |    |    |    |    |     |            |        |
| 7.1 โรงเรียนออกแบบและจัดทำฐานข้อมูล<br>ของโรงเรียน เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน<br>ฐานข้อมูลบุคลากร ฐานข้อมูลสื่อการเรียน<br>การสอน ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 7.2 โรงเรียนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้<br>ความสามารถในการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ                                                                                 | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |
| 7.3 โรงเรียนมีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูล<br>สารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา<br>หน่วยงานอื่น ตลอดจนเขตพื้นที่ และส่วนกลาง                                        | +1                             | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.80       | ใช้ได้ |
| 7.4 โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนการเชื่อมโยง<br>ข้อมูลสารสนเทศกับสถานศึกษา หน่วยงาน<br>หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง                                                  | +1                             | +1 | +1 | +1 | 0  | 4   | 0.80       | ใช้ได้ |
| 7.5 โรงเรียนมีการประสานงานกับสถานศึกษา<br>หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนา<br>เครือข่ายเพื่อการศึกษา                                               | +1                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.00       | ใช้ได้ |

ตาราง 63 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความสอดคล้องทั้ง 41 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าเชื่อมั่น



ตาราง 64 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร                                                                                      | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------|
| <b>1. ด้านวิสัยทัศน์</b><br>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .709 – .816<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .932          | 1      | .760          |
|                                                                                                                          | 2      | .745          |
|                                                                                                                          | 3      | .709          |
|                                                                                                                          | 4      | .737          |
|                                                                                                                          | 5      | .816          |
|                                                                                                                          | 6      | .762          |
| <b>2. ด้านความยืดหยุ่น</b><br>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .691 – .891<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .946        | 7      | .691          |
|                                                                                                                          | 8      | .891          |
|                                                                                                                          | 9      | .825          |
|                                                                                                                          | 10     | .758          |
|                                                                                                                          | 11     | .817          |
|                                                                                                                          | 12     | .820          |
| <b>3. ด้านความคิดสร้างสรรค์</b><br>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .716 – .837<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .936   | 13     | .716          |
|                                                                                                                          | 14     | .833          |
|                                                                                                                          | 15     | .837          |
|                                                                                                                          | 16     | .784          |
| <b>4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล</b><br>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .803 – .866<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .957 | 17     | .820          |
|                                                                                                                          | 18     | .866          |
|                                                                                                                          | 19     | .866          |
|                                                                                                                          | 20     | .861          |
|                                                                                                                          | 21     | .803          |

ตาราง 64 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร                                                                                             | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------|
| <b>5. ด้านการทำงานเป็นทีม</b>                                                                                                   | 22     | .793          |
| ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .793 – .922                                                                                     | 23     | .846          |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .961                                                                                            | 24     | .865          |
|                                                                                                                                 | 25     | .801          |
|                                                                                                                                 | 26     | .833          |
|                                                                                                                                 | 27     | .922          |
| <b>6. ด้านจินตนาการ</b>                                                                                                         | 28     | .863          |
| ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .774 – .870                                                                                     | 29     | .825          |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .950                                                                                            | 30     | .870          |
|                                                                                                                                 | 31     | .774          |
| ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .691 – .922 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เท่ากับ .985 |        |               |

จากตาราง 64 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .691 – .922 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เท่ากับ .985 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .709 – .816 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .932
2. ด้านความยืดหยุ่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .691 – .891 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .946
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .716 – .837 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .936
4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .803 – .866 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .957
5. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .793 – .922 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .961

6. ด้านจินตนาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .774 – .870  
และมีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .950

ตาราง 65 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก |
|----------------------------------------------------------------|--------|---------------|
| <b>1. ด้านงานธุรการ</b>                                        | 1      | .695          |
| ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .630 – .918                    | 2      | .630          |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .943                           | 3      | .826          |
|                                                                | 4      | .852          |
|                                                                | 5      | .918          |
|                                                                | 6      | .707          |
|                                                                | 7      | .796          |
| <b>2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม</b>                    | 8      | .824          |
| ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .775 – .868                    | 9      | .868          |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .954                           | 10     | .863          |
|                                                                | 11     | .776          |
|                                                                | 12     | .775          |
|                                                                | 13     | .837          |
| <b>3. ด้านงานกิจการนักเรียน</b>                                | 14     | .721          |
| ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .678 – .863                    | 15     | .826          |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .930                           | 16     | .768          |
|                                                                | 17     | .678          |
|                                                                | 18     | .863          |

ตาราง 65 (ต่อ)

| ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป<br>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา                                                                                              | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------|
| 4. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา<br>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .581 – .815<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .921                                  | 19     | .815          |
|                                                                                                                                                             | 20     | .706          |
|                                                                                                                                                             | 21     | .581          |
|                                                                                                                                                             | 22     | .727          |
|                                                                                                                                                             | 23     | .788          |
|                                                                                                                                                             | 24     | .794          |
| 5. ด้านงานประชาสัมพันธ์<br>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .767 – .862<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .953                                              | 25     | .767          |
|                                                                                                                                                             | 26     | .806          |
|                                                                                                                                                             | 27     | .858          |
|                                                                                                                                                             | 28     | .836          |
|                                                                                                                                                             | 29     | .862          |
|                                                                                                                                                             | 30     | .779          |
| 6. ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา<br>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .709 – .816<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .954                                          | 31     | .768          |
|                                                                                                                                                             | 32     | .810          |
|                                                                                                                                                             | 33     | .841          |
|                                                                                                                                                             | 34     | .844          |
|                                                                                                                                                             | 35     | .868          |
|                                                                                                                                                             | 36     | .800          |
| 7. ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ<br>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .779 – .875<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .957                                    | 37     | .779          |
|                                                                                                                                                             | 38     | .866          |
|                                                                                                                                                             | 39     | .830          |
|                                                                                                                                                             | 40     | .871          |
|                                                                                                                                                             | 41     | .875          |
| ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .581 – .918 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับ<br>ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เท่ากับ .988 |        |               |

จากตาราง 65 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .581 – .918 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เท่ากับ .988 เมื่อพิจารณาทางด้าน ดังนี้

1. ด้านงานธุรการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .630 – .918 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .943
2. ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .775 – .868 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .954
3. ด้านงานกิจการนักเรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .678 – .863 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .930
4. ด้านงานสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .581 – .815 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .921
5. ด้านงานประชาสัมพันธ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .767 – .862 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .953
6. ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .709 – .816 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .954
7. ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .779 – .875 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .957

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

### Descriptive Statistics

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Vision             | 325 | 4.5185 | .58809         |
| Flexible           | 325 | 4.4877 | .61713         |
| Criate             | 325 | 4.4446 | .63829         |
| Individual         | 325 | 4.4960 | .67943         |
| Team               | 325 | 4.5318 | .64604         |
| Imagine            | 325 | 4.4754 | .67741         |
| CriatLead          | 325 | 4.4923 | .59285         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Vi1                | 325 | 4.58   | .674           |
| Vi2                | 325 | 4.57   | .642           |
| Vi3                | 325 | 4.56   | .667           |
| Vi4                | 325 | 4.43   | .689           |
| Vi5                | 325 | 4.46   | .721           |
| Vi6                | 325 | 4.51   | .674           |
| Vision             | 325 | 4.5185 | .58809         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

**Descriptive Statistics**

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Fle1               | 325 | 4.42   | .693           |
| Fle2               | 325 | 4.54   | .668           |
| Fle3               | 325 | 4.46   | .722           |
| Fle4               | 325 | 4.46   | .771           |
| Fle5               | 325 | 4.57   | .675           |
| Fle6               | 325 | 4.47   | .678           |
| Flexible           | 325 | 4.4877 | .61713         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

**Descriptive Statistics**

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Cri1               | 325 | 4.49   | .701           |
| Cri2               | 325 | 4.45   | .716           |
| Cri3               | 325 | 4.42   | .743           |
| Cri4               | 325 | 4.43   | .715           |
| Criate             | 325 | 4.4446 | .63829         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

**Descriptive Statistics**

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Ind1               | 325 | 4.48   | .718           |
| Ind2               | 325 | 4.50   | .760           |
| Ind3               | 325 | 4.46   | .787           |
| Ind4               | 325 | 4.57   | .711           |
| Ind5               | 325 | 4.48   | .764           |
| Individual         | 325 | 4.4960 | .67943         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |



### Descriptive Statistics

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Te1                | 325 | 4.56   | .689           |
| Te2                | 325 | 4.52   | .743           |
| Te3                | 325 | 4.50   | .714           |
| Te4                | 325 | 4.54   | .700           |
| Te5                | 325 | 4.53   | .700           |
| Te6                | 325 | 4.54   | .730           |
| Team               | 325 | 4.5318 | .64604         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Ima1               | 325 | 4.44   | .774           |
| Ima2               | 325 | 4.50   | .714           |
| Ima3               | 325 | 4.48   | .718           |
| Ima4               | 325 | 4.49   | .705           |
| Imagine            | 325 | 4.4754 | .67741         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| AdminWork          | 325 | 4.4695 | .59858         |
| Building           | 325 | 4.5000 | .59692         |
| StudentActivity    | 325 | 4.6025 | .58033         |
| Network            | 325 | 4.5174 | .59234         |
| PublicRelation     | 325 | 4.6041 | .58591         |
| Technology         | 325 | 4.4887 | .64871         |
| Information        | 325 | 4.5483 | .58334         |
| Efficiency         | 325 | 4.5329 | .55357         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

**Descriptive Statistics**

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Admi1              | 325 | 4.51   | .692           |
| Admi2              | 325 | 4.23   | .831           |
| Admi3              | 325 | 4.52   | .710           |
| Admi4              | 325 | 4.54   | .659           |
| Admi5              | 325 | 4.47   | .700           |
| Admi6              | 325 | 4.51   | .655           |
| Admi7              | 325 | 4.51   | .660           |
| AdminWork          | 325 | 4.4695 | .59858         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

**Descriptive Statistics**

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Bu1                | 325 | 4.54   | .640           |
| Bu2                | 325 | 4.53   | .678           |
| Bu3                | 325 | 4.53   | .682           |
| Bu4                | 325 | 4.50   | .705           |
| Bu5                | 325 | 4.39   | .696           |
| Bu6                | 325 | 4.51   | .688           |
| Building           | 325 | 4.5000 | .59692         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

**Descriptive Statistics**

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| StuA1              | 325 | 4.55   | .686           |
| StuA2              | 325 | 4.54   | .751           |
| StuA3              | 325 | 4.65   | .609           |
| StuA4              | 325 | 4.66   | .654           |
| StuA5              | 325 | 4.61   | .646           |
| StudentActivity    | 325 | 4.6025 | .58033         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Net1               | 325 | 4.54   | .691           |
| Net2               | 325 | 4.59   | .620           |
| Net3               | 325 | 4.39   | .852           |
| Net4               | 325 | 4.49   | .665           |
| Net5               | 325 | 4.54   | .696           |
| Net6               | 325 | 4.55   | .677           |
| Network            | 325 | 4.5174 | .59234         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Pub1               | 325 | 4.63   | .603           |
| Pub2               | 325 | 4.65   | .613           |
| Pub3               | 325 | 4.56   | .681           |
| Pub4               | 325 | 4.57   | .670           |
| Pub5               | 325 | 4.58   | .656           |
| Pub6               | 325 | 4.63   | .642           |
| PublicRelation     | 325 | 4.6041 | .58591         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Tech1              | 325 | 4.51   | .705           |
| Tech2              | 325 | 4.54   | .673           |
| Tech3              | 325 | 4.52   | .678           |
| Tech4              | 325 | 4.46   | .735           |
| Tech5              | 325 | 4.48   | .743           |
| Tech6              | 325 | 4.42   | .769           |
| Technology         | 325 | 4.4887 | .64871         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N   | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| Inf1               | 325 | 4.51   | .641           |
| Inf2               | 325 | 4.58   | .622           |
| Inf3               | 325 | 4.56   | .638           |
| Inf4               | 325 | 4.51   | .655           |
| Inf5               | 325 | 4.58   | .656           |
| Information        | 325 | 4.5483 | .58334         |
| Valid N (listwise) | 325 |        |                |

### ANOVA

|            |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F    | Sig. |
|------------|----------------|----------------|-----|-------------|------|------|
| Vision     | Between Groups | .288           | 2   | .144        | .415 | .661 |
|            | Within Groups  | 111.768        | 322 | .347        |      |      |
|            | Total          | 112.056        | 324 |             |      |      |
| Flexible   | Between Groups | .760           | 2   | .380        | .998 | .370 |
|            | Within Groups  | 122.635        | 322 | .381        |      |      |
|            | Total          | 123.395        | 324 |             |      |      |
| Crate      | Between Groups | .465           | 2   | .232        | .569 | .567 |
|            | Within Groups  | 131.538        | 322 | .409        |      |      |
|            | Total          | 132.003        | 324 |             |      |      |
| Individual | Between Groups | .512           | 2   | .256        | .554 | .575 |
|            | Within Groups  | 149.052        | 322 | .463        |      |      |
|            | Total          | 149.565        | 324 |             |      |      |
| Team       | Between Groups | .493           | 2   | .246        | .589 | .556 |
|            | Within Groups  | 134.734        | 322 | .418        |      |      |
|            | Total          | 135.227        | 324 |             |      |      |
| Imagine    | Between Groups | .245           | 2   | .122        | .265 | .767 |
|            | Within Groups  | 148.433        | 322 | .461        |      |      |
|            | Total          | 148.678        | 324 |             |      |      |
| CrateLead  | Between Groups | .367           | 2   | .184        | .521 | .595 |
|            | Within Groups  | 113.509        | 322 | .353        |      |      |
|            | Total          | 113.876        | 324 |             |      |      |

**ANOVA**

|            |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Vision     | Between Groups | .803           | 2   | .402        | 1.163 | .314 |
|            | Within Groups  | 111.252        | 322 | .346        |       |      |
|            | Total          | 112.056        | 324 |             |       |      |
| Flexible   | Between Groups | .988           | 2   | .494        | 1.300 | .274 |
|            | Within Groups  | 122.407        | 322 | .380        |       |      |
|            | Total          | 123.395        | 324 |             |       |      |
| Criate     | Between Groups | .137           | 2   | .069        | .168  | .846 |
|            | Within Groups  | 131.866        | 322 | .410        |       |      |
|            | Total          | 132.003        | 324 |             |       |      |
| Individual | Between Groups | .356           | 2   | .178        | .385  | .681 |
|            | Within Groups  | 149.208        | 322 | .463        |       |      |
|            | Total          | 149.565        | 324 |             |       |      |
| Team       | Between Groups | .020           | 2   | .010        | .023  | .977 |
|            | Within Groups  | 135.207        | 322 | .420        |       |      |
|            | Total          | 135.227        | 324 |             |       |      |
| Imagine    | Between Groups | .230           | 2   | .115        | .250  | .779 |
|            | Within Groups  | 148.448        | 322 | .461        |       |      |
|            | Total          | 148.678        | 324 |             |       |      |
| CriatLead  | Between Groups | .155           | 2   | .077        | .219  | .804 |
|            | Within Groups  | 113.721        | 322 | .353        |       |      |
|            | Total          | 113.876        | 324 |             |       |      |

**ANOVA**

|                 |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|-----------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| AdminWork       | Between Groups | .057           | 2   | .028        | .079  | .924 |
|                 | Within Groups  | 116.033        | 322 | .360        |       |      |
|                 | Total          | 116.090        | 324 |             |       |      |
| Building        | Between Groups | 1.162          | 2   | .581        | 1.638 | .196 |
|                 | Within Groups  | 114.282        | 322 | .355        |       |      |
|                 | Total          | 115.444        | 324 |             |       |      |
| StudentActivity | Between Groups | .518           | 2   | .259        | .768  | .465 |
|                 | Within Groups  | 108.600        | 322 | .337        |       |      |
|                 | Total          | 109.118        | 324 |             |       |      |
| Network         | Between Groups | .402           | 2   | .201        | .571  | .565 |
|                 | Within Groups  | 113.277        | 322 | .352        |       |      |
|                 | Total          | 113.679        | 324 |             |       |      |
| PublicRelation  | Between Groups | .242           | 2   | .121        | .352  | .704 |
|                 | Within Groups  | 110.985        | 322 | .345        |       |      |
|                 | Total          | 111.228        | 324 |             |       |      |
| Technology      | Between Groups | .038           | 2   | .019        | .045  | .956 |
|                 | Within Groups  | 136.310        | 322 | .423        |       |      |
|                 | Total          | 136.348        | 324 |             |       |      |
| Information     | Between Groups | .106           | 2   | .053        | .155  | .856 |
|                 | Within Groups  | 110.145        | 322 | .342        |       |      |
|                 | Total          | 110.252        | 324 |             |       |      |
| Efficiency      | Between Groups | .231           | 2   | .115        | .375  | .687 |
|                 | Within Groups  | 99.057         | 322 | .308        |       |      |
|                 | Total          | 99.288         | 324 |             |       |      |

**ANOVA**

|                 |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|-----------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| AdminWork       | Between Groups | .974           | 2   | .487        | 1.362 | .258 |
|                 | Within Groups  | 115.116        | 322 | .358        |       |      |
|                 | Total          | 116.090        | 324 |             |       |      |
| Building        | Between Groups | 1.902          | 2   | .951        | 2.697 | .069 |
|                 | Within Groups  | 113.542        | 322 | .353        |       |      |
|                 | Total          | 115.444        | 324 |             |       |      |
| StudentActivity | Between Groups | 1.958          | 2   | .979        | 2.942 | .054 |
|                 | Within Groups  | 107.160        | 322 | .333        |       |      |
|                 | Total          | 109.118        | 324 |             |       |      |
| Network         | Between Groups | 2.207          | 2   | 1.103       | 3.187 | .043 |
|                 | Within Groups  | 111.472        | 322 | .346        |       |      |
|                 | Total          | 113.679        | 324 |             |       |      |
| PublicRelation  | Between Groups | 2.727          | 2   | 1.364       | 4.047 | .018 |
|                 | Within Groups  | 108.500        | 322 | .337        |       |      |
|                 | Total          | 111.228        | 324 |             |       |      |
| Technology      | Between Groups | .767           | 2   | .383        | .910  | .403 |
|                 | Within Groups  | 135.581        | 322 | .421        |       |      |
|                 | Total          | 136.348        | 324 |             |       |      |
| Information     | Between Groups | 1.716          | 2   | .858        | 2.546 | .080 |
|                 | Within Groups  | 108.535        | 322 | .337        |       |      |
|                 | Total          | 110.252        | 324 |             |       |      |
| Efficiency      | Between Groups | 1.544          | 2   | .772        | 2.544 | .080 |
|                 | Within Groups  | 97.744         | 322 | .304        |       |      |
|                 | Total          | 99.288         | 324 |             |       |      |

**Descriptives**

|                |       | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|----------------|-------|-----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|                |       |     |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| Network        | 1     | 158 | 4.5802 | .49223         | .03916     | 4.5028                           | 4.6575      | 2.83    | 5.00    |
|                | 2     | 89  | 4.3858 | .62492         | .06624     | 4.2541                           | 4.5174      | 2.67    | 5.00    |
|                | 3     | 78  | 4.5406 | .71228         | .08065     | 4.3800                           | 4.7012      | 1.17    | 5.00    |
|                | Total | 325 | 4.5174 | .59234         | .03286     | 4.4528                           | 4.5821      | 1.17    | 5.00    |
| PublieRelation | 1     | 158 | 4.6572 | .48990         | .03897     | 4.5802                           | 4.7342      | 2.83    | 5.00    |
|                | 2     | 89  | 4.4551 | .57995         | .06147     | 4.3329                           | 4.5772      | 3.00    | 5.00    |
|                | 3     | 78  | 4.6667 | .73168         | .08285     | 4.5017                           | 4.8316      | 1.00    | 5.00    |
|                | Total | 325 | 4.6041 | .58591         | .03250     | 4.5402                           | 4.6680      | 1.00    | 5.00    |

**ANOVA**

|                |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Network        | Between Groups | 2.207          | 2   | 1.103       | 3.187 | .043 |
|                | Within Groups  | 111.472        | 322 | .346        |       |      |
|                | Total          | 113.679        | 324 |             |       |      |
| PublieRelation | Between Groups | 2.727          | 2   | 1.364       | 4.047 | .018 |
|                | Within Groups  | 108.500        | 322 | .337        |       |      |
|                | Total          | 111.228        | 324 |             |       |      |

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 64.297         | 1   | 64.297      | 593.530 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 34.991         | 323 | .108        |         |                   |
|       | Total      | 99.288         | 324 |             |         |                   |
| 2     | Regression | 71.072         | 2   | 35.536      | 405.538 | .000 <sup>c</sup> |
|       | Residual   | 28.216         | 322 | .088        |         |                   |
|       | Total      | 99.288         | 324 |             |         |                   |
| 3     | Regression | 71.468         | 3   | 23.823      | 274.881 | .000 <sup>d</sup> |
|       | Residual   | 27.820         | 321 | .087        |         |                   |
|       | Total      | 99.288         | 324 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Efficiency

b. Predictors: (Constant), Team

c. Predictors: (Constant), Team, Criate

d. Predictors: (Constant), Team, Criate, Vision



**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 1.408                       | .130       |                           | 10.868 | .000 |
|       | Team       | .690                        | .028       | .805                      | 24.362 | .000 |
| 2     | (Constant) | 1.091                       | .122       |                           | 8.944  | .000 |
|       | Team       | .382                        | .043       | .445                      | 8.814  | .000 |
|       | Criate     | .385                        | .044       | .444                      | 8.793  | .000 |
| 3     | (Constant) | .989                        | .130       |                           | 7.579  | .000 |
|       | Team       | .335                        | .048       | .391                      | 6.956  | .000 |
|       | Criate     | .351                        | .046       | .405                      | 7.570  | .000 |
|       | Vision     | .103                        | .048       | .109                      | 2.138  | .033 |

a. Dependent Variable: Efficiency

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .784 <sup>a</sup> | .615     | .614              | .37207                     |
| 2     | .824 <sup>b</sup> | .678     | .676              | .34046                     |
| 3     | .828 <sup>c</sup> | .685     | .682              | .33760                     |

a. Predictors: (Constant), Team

b. Predictors: (Constant), Team, Criate

c. Predictors: (Constant), Team, Criate, Imagine

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 71.376         | 1   | 71.376      | 515.599 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 44.714         | 323 | .138        |         |                   |
|       | Total      | 116.090        | 324 |             |         |                   |
| 2     | Regression | 78.765         | 2   | 39.382      | 339.754 | .000 <sup>c</sup> |
|       | Residual   | 37.325         | 322 | .116        |         |                   |
|       | Total      | 116.090        | 324 |             |         |                   |
| 3     | Regression | 79.504         | 3   | 26.501      | 232.526 | .000 <sup>d</sup> |
|       | Residual   | 36.585         | 321 | .114        |         |                   |
|       | Total      | 116.090        | 324 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: AdminWork

b. Predictors: (Constant), Team

c. Predictors: (Constant), Team, Criate

d. Predictors: (Constant), Team, Criate, Imagine

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .766 <sup>a</sup> | .586     | .585              | .38461                     |
| 2     | .790 <sup>b</sup> | .624     | .621              | .36730                     |
| 3     | .795 <sup>c</sup> | .632     | .629              | .36372                     |
| 4     | .800 <sup>d</sup> | .640     | .636              | .36031                     |

a. Predictors: (Constant), Individual

b. Predictors: (Constant), Individual, Imagine

c. Predictors: (Constant), Individual, Imagine, Team

d. Predictors: (Constant), Individual, Imagine, Team, Criate

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 67.665         | 1   | 67.665      | 457.437 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 47.779         | 323 | .148        |         |                   |
|       | Total      | 115.444        | 324 |             |         |                   |
| 2     | Regression | 72.005         | 2   | 36.002      | 266.870 | .000 <sup>c</sup> |
|       | Residual   | 43.440         | 322 | .135        |         |                   |
|       | Total      | 115.444        | 324 |             |         |                   |
| 3     | Regression | 72.979         | 3   | 24.326      | 183.884 | .000 <sup>d</sup> |
|       | Residual   | 42.466         | 321 | .132        |         |                   |
|       | Total      | 115.444        | 324 |             |         |                   |
| 4     | Regression | 73.900         | 4   | 18.475      | 142.305 | .000 <sup>e</sup> |
|       | Residual   | 41.544         | 320 | .130        |         |                   |
|       | Total      | 115.444        | 324 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Building

b. Predictors: (Constant), Individual

c. Predictors: (Constant), Individual, Imagine

d. Predictors: (Constant), Individual, Imagine, Team

e. Predictors: (Constant), Individual, Imagine, Team, Criate

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 1.476                       | .143       |                           | 10.321 | .000 |
|       | Individual | .673                        | .031       | .766                      | 21.388 | .000 |
| 2     | (Constant) | 1.248                       | .142       |                           | 8.765  | .000 |
|       | Individual | .415                        | .054       | .473                      | 7.627  | .000 |
|       | Imagine    | .310                        | .055       | .351                      | 5.671  | .000 |
| 3     | (Constant) | 1.153                       | .145       |                           | 7.934  | .000 |
|       | Individual | .290                        | .071       | .330                      | 4.081  | .000 |
|       | Imagine    | .237                        | .060       | .269                      | 3.930  | .000 |
|       | Team       | .217                        | .080       | .235                      | 2.714  | .007 |
| 4     | (Constant) | 1.053                       | .149       |                           | 7.078  | .000 |
|       | Individual | .207                        | .077       | .236                      | 2.695  | .007 |
|       | Imagine    | .171                        | .065       | .194                      | 2.642  | .009 |
|       | Team       | .215                        | .079       | .233                      | 2.715  | .007 |
|       | Criate     | .174                        | .066       | .187                      | 2.664  | .008 |

a. Dependent Variable: Building

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

## แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นางสาวกุลประภา บุญเกิด นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ  
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....  
สถานที่สัมภาษณ์.....  
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....  
เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

### ประเด็นคำถาม

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ขอความกรุณาให้ท่านนำเสนอแนวทางหรือ  
วิธีการใดที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านความคิดสร้างสรรค์

(ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้  
ความสามารถในการคิดที่หลากหลายที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง  
ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมหรือสังคม สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมี  
สิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และ  
ประสบการณ์เดิมแล้วพัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ขอความกรุณาให้ท่านนำเสนอแนวทางหรือวิธีการใดที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม

(ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ทีมงานพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้ตรงกับความต้องการในระยะยาวของหน่วยงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ)

.....

.....

.....

.....

.....

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ขอความกรุณาให้ท่านนำเสนอแนวทางหรือวิธีการใดที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์

(ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน มีศักยภาพ มีความชัดเจน การปฏิบัติตนมีความน่าเชื่อถือเหมาะสม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้เกิดกระบวนการทัศน์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่นก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตที่จะเกิดขึ้น)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวกุลประภา บุญเกิด

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

### ภาพประกอบ

การนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 2 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
ดร.สองแสง ปรีดีธอนันต์ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1





ภาพประกอบ 3 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
 ดร.ศิริพร กุลสนันต์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนบ้านดงชุมขาว “ศุภราชบุรีรังสรรค์ 2”



ภาพประกอบ 4 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
 นางสาวธรรักษ์กานต์ จารุเกษม ครู ชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนบ้านท่าวัด “ศุภราชบุรีบำรุงวิทย์”

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา  
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร  
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพโหล อาจารย์ประจำ  
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1





ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.สองแสง ปรีดีธอนันต์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร. ภาณุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านดงหลวง อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

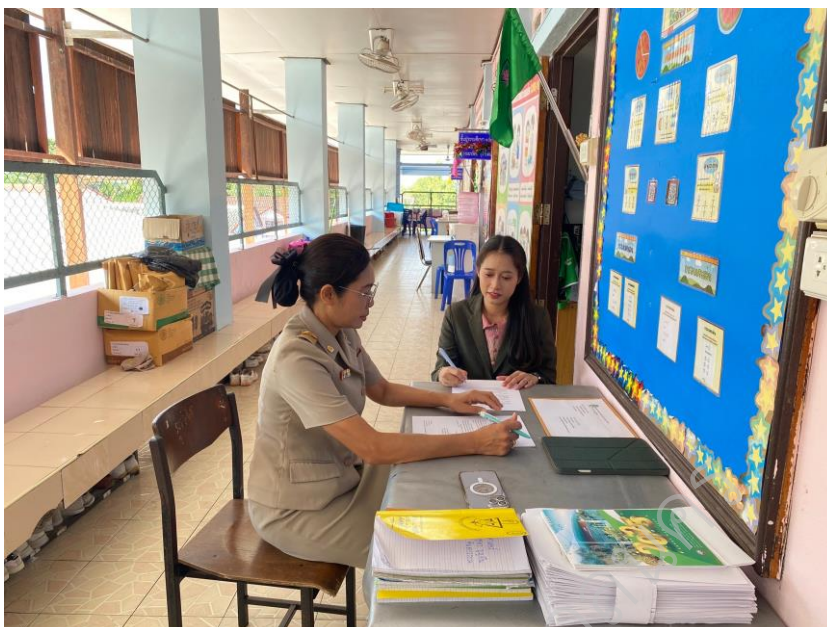


ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ ราชไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์” อำเภอเมืองสกลนคร  
จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวศิริลักษณ์ สัพโส ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)  
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร





ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางวิชุดา บุญยืน ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร  
จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 14 สัมภาษณ์ นางกัลยา สิงห์สุธรรม ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)  
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

|                     |                                                                                                     |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล           | นางสาวกุลประภา บุญเกิด                                                                              |
| วัน เดือน ปีเกิด    | 13 พฤษภาคม 2537                                                                                     |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 11 หมู่ 4 ตำบลพังขว้าง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร<br>รหัสไปรษณีย์ 47000                         |
| ตำแหน่งปัจจุบัน     | ครู                                                                                                 |
| สถานที่ทำงาน        | โรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์” ตำบลเหล่าปอแดง<br>อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000    |
| ประวัติการศึกษา     |                                                                                                     |
| พ.ศ. 2555           | ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล<br>อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร                    |
| พ.ศ. 2560           | ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)<br>สาขาวิชาประวัติศาสตร์และคอมพิวเตอร์ศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร        |
| พ.ศ. 2568           | ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร                       |
| ประวัติการทำงาน     |                                                                                                     |
| พ.ศ. 2561           | ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์<br>อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร                                   |
| พ.ศ. 2563           | ครู โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์<br>อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร                                          |
| พ.ศ. 2568           | ครู วิทยฐานะชำนาญการ<br>โรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์”<br>อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร |