

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

พิสิษฐ์ ทวีวัฒน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

พิสิษฐ์ ทวีวัฒน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีอนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เสนอโดย นายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 30 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธันยนต์ ทองบุญตา)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ
ชื่อนักศึกษา	พิสิษฐ์ ทวีวัฒน์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 2) ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน ครูผู้สอน จำนวน 208 คน รวม 297 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80- 1.00 ความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.911 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น และปรับตัว และการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านบรรยากาศแบบอิสระ ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ และด้านบรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบปิด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกรายการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.เนติ เกลียวเรศ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของแบบสอบถาม ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการทำค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้แก่ รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ นายศรัณยู นิตศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเดิมบางนางบวช (วัดท่าช้าง) นางสาวรัชนิวรรณ ทองคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากน้ำ และ ดร.ทวีข เจมจรรย์ส ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสามเอก

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่กรุณาให้คำปรึกษาเสนอแนะและเป็นกำลังใจในการทำการค้นคว้าอิสระจนเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยทดลองใช้เครื่องมือวิจัยรวมทั้งเก็บข้อมูลในการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์ของค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้ความเมตตาวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

พิสิษฐ์ ทวีวัฒน์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	13
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	16
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	19
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	20
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของโรงเรียน.....	49
ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน.....	49
ความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียน.....	52
องค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียน.....	53
บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 3.....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
งานวิจัยในประเทศ.....	69
งานวิจัยต่างประเทศ.....	82
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	85

	หน้า
บทที่ 3 (ต่อ)	
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	86
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	90
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	111
สมมติฐานของการวิจัย.....	111
วิธีดำเนินการวิจัย.....	111
สรุปผล.....	113
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	130
บรรณานุกรม.....	133
ภาคผนวก.....	144
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	145
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	155
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	157
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ ในการวิจัย.....	163
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	166
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	169

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา...	22
ตาราง 2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	24
ตาราง 3 แสดงจำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3.....	64
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา.....	86
ตาราง 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	94
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	95
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ.....	96
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....	97
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสร้างควมไว้วางใจ.....	98
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว.....	99
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านภาพรวม.....	100
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศ แบบแจ่มใสหรือแบบเปิด.....	100
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบอิสระ.....	101
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบควบคุม.....	102
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม.....	103

	หน้า
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ.....	104
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบปิด.....	105
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านภาพรวม.....	106
ตาราง 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ กับบรรยากาศของโรงเรียน.....	106
ตาราง 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านการมีจินตนาการ.....	107
ตาราง 21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ กับบรรยากาศของโรงเรียน.....	108
ตาราง 22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสร้างควมไว้วางใจ กับบรรยากาศของโรงเรียน.....	108
ตาราง 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว กับบรรยากาศของโรงเรียน.....	109
ตาราง 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียน ในภาพรวม.....	110

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาไว้ทุกหมวดว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถใช้ชีวิตร่วมกันได้อย่างปกติสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5) เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนสูงสุด และเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษابرลุเป้าหมาย ดังนั้นภารกิจดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ นั่นคือเป็นผู้มีความสามารถในการควบคุมดูแลบุคลากรอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่อง เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ เป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก สามารถใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจเพื่อให้กิจการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 1)

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาพึงเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความเชื่อมโยง และความร่วมมือที่ไร้ขีดจำกัด การสร้างนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในบุคคลรอบตัว เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถจับประเด็นสำคัญของปัญหา แก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถติดต่อสื่อสารสื่อความได้อย่างชัดเจนด้วยภาษาและท่าทางที่เหมาะสม และสามารถพัฒนาตนเองและบุคคลอื่นโดยพัฒนาตนเองด้วยการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาบุคคลอื่นด้วยการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา ซึ่งมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต ดังนี้ 1) ทักษะใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีความเข้าใจผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ 2) ความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งส่วนบุคคลและการทำงานเพื่อเพิ่มความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและระหว่างองค์กร

3) ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริม การติดต่อสื่อสาร การประสานงานและการทำงานร่วมกัน 4) ยึดหลักความยืดหยุ่น ยอมรับและแสวงหาความท้าทาย เช่น การทำงานที่ไม่ถนัด ไม่คุ้นเคย การทำงานกับบุคคลใหม่ๆ 5) ใจกว้างและปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ กล้ารับฟังความคิดเห็นหรือการทดลองทำสิ่งที่แตกต่าง ไม่ยึดติดกับแนวคิดหรือความรู้ความสามารถเดิมๆ และ 6) ศึกษาวิธีการทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงศึกษาข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ๆ (มัทนา วังนอมศักดิ์, 2550, หน้า 23)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยภาวะผู้นำซึ่งในปัจจุบันนี้ ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงภาวะผู้นำหลากหลาย อาทิ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เป็นต้น นอกจากนี้กิตติกาญจน์ ปฎิพันธ์ (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการบริหารงานในปัจจุบันและอนาคตของทุกๆ หน่วยงาน เพราะการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคมเศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ซึ่งการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องมีกระบวนการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนหรือเป็นการมองหาโอกาสที่องค์กรจะได้รับ เพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเอาไว้ ล้วนต้องอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับจักรกฤษณ์ โปตาพล (2556, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า สังคมปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแพร่หลาย และที่เห็นชัดเจน คือ การแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่ไร้ทิศทาง และมีความสลับซับซ้อน สิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารหรือผู้นำเป็นบุคลากรหลักที่จะต้องรับผิดชอบต่อบรรยากาศที่เกิดขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความสุขในการทำงานและเกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับ สติงเกอร์ (Stringer, 2002, p.65) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จของสถานศึกษาได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศของโรงเรียน และในขณะเดียวกันสภาพบรรยากาศของโรงเรียนก็มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานหรือบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับเอกพล อินทรพิชัย (2552, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร ผู้นำมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรทำให้องค์กรอยู่รอดได้ ผู้นำจึงต้องทำภารกิจอันสำคัญยิ่งต่อบุคลากร

ในองค์กร คือ การจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถและความรู้
 ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงาน มีประสิทธิผลของงานตามเป้าประสงค์ ดังนั้นการกระทำของผู้บริหารส่งผล
 โดยตรงต่อบรรยากาศของหน่วยงานและบรรยากาศของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
 จึงอาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา
 ประสบความสำเร็จหรือประสบความล้มเหลวในการบริหารงาน สอดคล้องกับฟ็อก, และคนอื่นๆ
 (Fox, et al., 1973, pp.1-2) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของโรงเรียนจะทำให้ผลของการปฏิบัติงาน
 บรรลุไปสู่จุดมุ่งหมายที่สำคัญได้ทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีความหมาย และที่ซึ่งน่าพอใจ ทั้งผู้บริหาร
 และครูจะใช้เวลาที่อยู่ในโรงเรียนอย่างมีค่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียนที่ดีจะมีส่วน
 สนับสนุนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่
 ก่อนระดับประถมศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ
 จำนวน 125 แห่ง ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสามชุก อำเภอเดิมบางนางบวช อำเภอ
 หนองหญ้าไซ และอำเภอด่านช้าง เป็นต้น ซึ่งจากผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมาพบว่า ครูมีอัตรากำลังน้อย
 ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ครูทั้งยังต้องปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่ผู้บริหาร
 สถานศึกษามอบหมาย ได้แก่ งานวิชาการ งานธุรการ งานอาคารสถานที่ เป็นต้น ซึ่งทำให้ครูทำงาน
 ไม่เต็มความสามารถ เพราะต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารเท่านั้น ประกอบกับ
 บรรยากาศในการปฏิบัติงานของคณะครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีการติดต่อประสานงานกัน ทำให้
 การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้า ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งบรรยากาศในการทำงานนั้น
 มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูจึงต้องการย้ายสถานที่ทำงานเกิด
 ปัญหาการเปลี่ยนครูบ่อยๆ อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ผลสัมฤทธิ์ทาง
 การเรียนของนักเรียนตกต่ำ ทำให้เกิดผลเสียต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก
 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2564, หน้า 17)

จากสภาพความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ปรับเปลี่ยน
 กระบวนการบริหารจัดการ และพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้ทันต่อสภาวะ
 ความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงาน
 ที่ส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของ
 สถานศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อันส่งผลต่อการพัฒนา
 สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ

ตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์อันสูงสุดต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

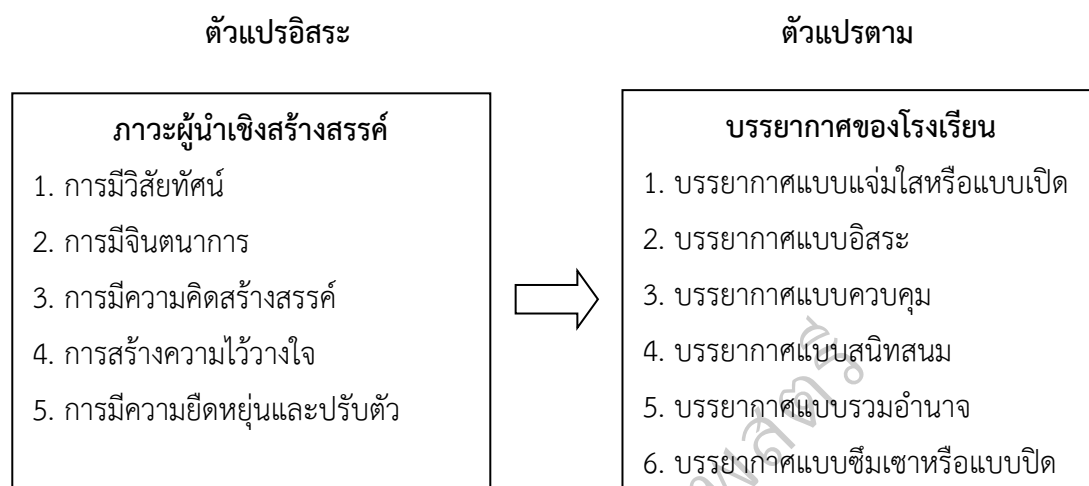
สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของแอช, และเพอร์ซอลล์ (Ash, & Persall, 2007); เบนนิส (Bennis, 2002); กุนเทอร์น (Gunter, 2004); โรบินสัน (Robinson, 2007); ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559); เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561); วินา สุทธิโพธิ์ (2561); รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561); เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562); จิราวรรณ อินเกิด (2564); จิตติภูมิ เทพคำ (2564) จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี มีจำนวน 19 ด้าน แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างความไว้วางใจ และ 5) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนบรรยากาศของโรงเรียนผู้วิจัยเลือกศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนตามแนวคิดของฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1996, pp.174-181) ซึ่งประกอบด้วย 6 ลักษณะ คือ 1) บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด

2) บรรยากาศแบบอิสระ 3) บรรยากาศแบบควบคุม และ 4) บรรยากาศแบบสนิทสนม 5) บรรยากาศแบบรวมอำนาจ และ 6) บรรยากาศแบบชี้แนะหรือแบบปิด ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยมีขอบเขตของเนื้อหา ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1.1.1 การมีวิสัยทัศน์
- 1.1.2 การมีจินตนาการ
- 1.1.3 การมีความคิดสร้างสรรค์
- 1.1.4 การสร้างความไว้วางใจ
- 1.1.5 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

1.2 บรรยากาศของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ลักษณะ ได้แก่

- 1.2.1 บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด
- 1.2.2 บรรยากาศแบบอิสระ
- 1.2.3 บรรยากาศแบบควบคุม
- 1.2.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม
- 1.2.5 บรรยากาศแบบรวมอำนาจ
- 1.2.6 บรรยากาศแบบชี้แนะหรือแบบปิด

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,237 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2565, หน้า 2)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, p.608) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอำเภอที่สถานศึกษาตั้งอยู่และทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3. ด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 3.1.1 การมีวิสัยทัศน์
- 3.1.2 การมีจินตนาการ
- 3.1.3 การมีความคิดสร้างสรรค์
- 3.1.4 การสร้างความไว้วางใจ
- 3.1.5 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ลักษณะ ดังนี้

- 3.2.1 บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด
- 3.2.2 บรรยากาศแบบอิสระ
- 3.2.3 บรรยากาศแบบควบคุม
- 3.2.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม
- 3.2.5 บรรยากาศแบบรวมอำนาจ
- 3.2.6 บรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบปิด

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการศึกษานี้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนเพื่อยกระดับและเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การมีความสามารถในการ จูงใจบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งยังสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและ การสื่อสารภายในองค์กร มีความยืดหยุ่น และมีความไว้วางใจ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนัก ในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพ ในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีความคิด ความคาดหวังในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า มองการณ์ไกล เปิดกว้างรับสิ่งใหม่ๆ เข้ามา รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง มีความสุขุม รอบคอบในการวางแผนและตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา จูงใจบุคลากรในองค์กรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความคาดหวัง จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดนอกกรอบ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดริเริ่ม สร้างสิ่งใหม่ๆ ไม่ซ้ำแบบใคร โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ๆ ที่ต่อเนื่อง และมีคุณค่า ปรับเปลี่ยนความคิดการกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี มีความคิดเชิงบวก สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำและแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง

การสร้างควมไว้วางใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่นซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในองค์กร

ให้ความอิสระ การสร้างความไว้วางใจ การให้คำปรึกษา การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ โดยเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับบุคลากร และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศของโรงเรียนประกอบด้วย 6 ลักษณะ คือ

บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด หมายถึง บรรยากาศองค์การที่บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจดีมาก ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะกับความสามารถ จึงมีผลงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานและการแก้ปัญหาต่างๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของสถานศึกษาแห่งนี้ พฤติกรรมผู้บริหารจะพบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี และบทบาทในการบริหารดี เป็นที่เคารพรัก และต้องการของครู ปฏิบัติงานดีเด่น ถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติงานได้โดยสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่ง ควบคุมหรือนิเทศบ่อยๆ เพราะครูมีระเบียบวินัยดี มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารดี ผู้บริหารไม่เน้นผลงานของครู แต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของการเป็นผู้นำให้ครูได้เห็นจนสามารถผลิตงานที่ดีและมีคุณภาพได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่พึงประสงค์ของบุคลากรมากที่สุด และเป็นแบบที่ดีที่สุด

บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์กันฉันมิตร ครูได้รับความพึงพอใจในความสัมพันธ์กันฉันมิตร มากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ครูมีความสามารถและร่วมมือกันทำงานดี ผู้บริหารมีวิธีการ กฎเกณฑ์ หรือระเบียบต่างๆ พร้อมจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติให้ครู ขวัญกำลังใจของครูดี แต่ไม่ดีเท่าบรรยากาศแบบแจ่มใส ผู้บริหารจะแสดงความกรุณาปรานี และคอยช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ผู้บริหารจะใช้วิธีการปฏิบัติงานหนักและสร้างแบบอย่างในการทำงานที่ดี ผู้บริหารพยายามส่งเสริมสวัสดิภาพของครู พฤติกรรมผู้บริหารของบรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างจะเข้มงวด กวดขันมากกว่าผู้บริหารแบบแจ่มใส

บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยเน้นความสำเร็จของผลการทำงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะคอยควบคุม ตรวจสอบ ออกคำสั่ง หรือนิเทศงานครุจนครุไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์กันฉันมิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดี จึงทำให้ครุมีความภาคภูมิใจ และพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ครุต้องร่วมมือกันทำงานตลอดเวลา ทำให้ความสามัคคีในหมู่คณะดี แต่ความสัมพันธ์ฉันมิตรมีน้อย ผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานของครุน้อย แต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการในการทำงานให้ครุทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครุน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงาน ถือว่างานที่ให้ทำต้องสำเร็จ และใช้วิธีการของผู้บริหาร ผู้บริหารจะไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่นเลย ภาวะการณำเป็นของผู้บริหารมากกว่าครุ

บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและครุมีความสัมพันธ์กันฉันมิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจึงไม่ออกคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้ครุขาดความสามัคคีในการทำงาน ครุไม่ค่อยมีงานทำ แต่มีความสัมพันธ์กันในด้านส่วนตัว ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันมิตรด้านเดียว โดยขาดความพึงพอใจในการทำงาน หรือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานอย่างหละหลวม ปล่อยปละเลเลย การบริหารงานบุคลการ แต่พยายามแสดงให้เห็นว่า ครุทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาและจะไม่พยายามทำลายจิตใจของบุคลการ การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก ครุจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่ให้เข้มแข็งขึ้นตลอดเวลา

บรรยากาศแบบรวมอำนาจ หมายถึง เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้วิธีการออกคำสั่งควบคุม ตรวจสอบและนิเทศการปฏิบัติงานของครุอย่างใกล้ชิด ประดุจเงาตามตัว ผู้บริหารพยายามจะสร้างความสัมพันธ์กันฉันมิตรภายในกลุ่มของครุ แต่ความพยายามของผู้บริหารกลับประสบความล้มเหลว เพราะครุไม่ยอมรับนับถือความรู้ และความสัมพันธ์กันฉันมิตรได้ เนื่องจากผู้บริหรไม่สามารถที่จะทำหน้าที่บริหารบุคลการ ให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ผู้บริหรรบกวนเวลาการปฏิบัติงานของครุมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้ผลงานมีน้อย ขวัญและกำลังใจของครุเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์กันฉันมิตร และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่าง ทั้งๆ ที่บางเรื่องรู้เพียงงูๆ ปลาๆ ทำให้ครุเกิดความเบื่อหน่ายและเกิดความรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นอย่างมาก

บรรยากาศแบบซีมเซา หรือแบบปิด หมายถึง เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหร บริหารงานโดยขาดความรู้ ขาดบุคลิภาพของผู้นำ และไม่มีสมรรถภาพในการบริหารงานบุคลล ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครุ พยายามตั้งกฎเกณฑ์และข้อบังคับให้ครุปฏิบัติตาม โดยปราศจากหลักการและเหตุผลตามใจตนเอง ครุเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์กันฉันมิตร และความภาคภูมิใจในผลงานมีน้อยมาก และขาดความสามัคคีในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุมกำกับและส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3” ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็น ต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของบรรยากาศของโรงเรียน
 - 2.3 องค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียน
3. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ในการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการทางด้านการบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

การดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เกิดการยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือการกระทำของ

สมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวม หรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558, หน้า 84) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

จริยาภรณ์ พรหมมิ (2559, หน้า 22) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้น โน้มน้าว ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการที่ผู้นำประสงค์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บาลกีส กาชา (2560, หน้า 8) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะด้วยการโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

ธีรโชติ หล่ายไท้ (2560, หน้า 60) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์โดยการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (leaders) ผู้ตาม (followers) และสถานการณ์ (situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560, หน้า 81) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าสามารถนำพาบุคลากรและนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ปิยพร บุญใบ (2563, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่มเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

นิศาชล บำรุงศักดิ์ (2563, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวใจให้ผู้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือกลุ่มคนในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ตามจุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกันตามที่กำหนด ซึ่งการที่ผู้นำใช้อำนาจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่นั้น อำนาจดังกล่าวนี้อาจเป็นมาตรฐานทางลบ

กอร์ดอน (Gordon, 1996, pp.33-45) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโน้มน้าวชักจูงกลุ่มคนให้มุ่งมั่นปฏิบัติตามทิศทางของวัตถุประสงค์ ซึ่งกำหนดโดยผู้นำ หรือผู้นำร่วมกับผู้ตาม

ดูบริน (Dubrin, 1998, p.2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนต่อบุคคลอื่นเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ

ยูลค์ (Yukl, 2005, p.3) ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวทาง เช่น ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชักนำกลุ่มให้ปฏิบัติตาม จุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์การ ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผลโดย ใช้ความเป็นสถาบันการเมือง จิตวิทยา ทรัพยากรอื่นๆ กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจ

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์การ เพื่อเป็น เครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในการใช้กระบวนการเพื่อโน้มน้าว ชักจูง และผลักดันให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และปฏิบัติตามคำสั่งของตนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ประเวศ วะสี (2555, หน้า 12) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะ ที่ผู้นำมีทัศนคติเชิงเชิงบวก ประกอบกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ศรัทธาในคุณค่าและศักยภาพของ ตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส เป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเอง เสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ จิตวิญญาณ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

วิมล จันทร์แก้ว (2555, หน้า 55) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่างๆ โดยการเป็นผู้นำและประสานงานบุคลากรด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างบรรยากาศ เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

กาญจนา ศิลา (2556, หน้า 7-8) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น (lead) ประสานงานผู้อื่น (connecting) ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจ การบริหารเวลา การสื่อสารการสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยกระบวนการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและ ผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 125) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแบบของภาวะผู้นำที่เร่งหรือกระตุ้น (catalyst) เพื่อการบรรลุเป้าหมายของส่วนรวมและเพื่อเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสำเร็จ

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกทางกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ ก้าวไกล มีทักษะประสบการณ์ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถชักจูงหรือจูงใจสมาชิกภายในองค์การให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 130-132) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น กล่าวหาญในการคิดและตัดสินใจ สร้างสรรค์ทางความคิดในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความยืดหยุ่น มีความไว้วางใจ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2561, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมียกมาให้เห็นในการดำเนินงาน ภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควร มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ (critical mind) 2) การคิดสร้างสรรค์ (creative mind) 3) การคิดผลิตภาพ (productive mind) และ 4) การคิดรับผิดชอบ (responsible mind)

จันจิรา น้าขาว (2562, หน้า 28) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิง จินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ มีความเป็นผู้ที่มีความรู้รอบรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก เชื่อมั่นในคุณค่าและ ศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, หน้า 73) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรอบรู้ นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรองค์การร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความคิดที่หลากหลายและคิดสร้างสรรค์

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ทักษะในการโน้มน้าว หรือ กระบวนการการใช้ภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 28) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก ในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น (lead) ประสานงานผู้อื่น (connecting) ด้วยการปรับตัวประกอบกับมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยกระบวนการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

สุกัญญา สายลวด (2564, หน้า 7) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่แสดงออกในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีปฏิภิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดวิเคราะห์อย่างละเอียดในเหตุการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ในการประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีวิธีการต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษาไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งผลให้พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

เอเดียร์ (Adair, 2007, p.12) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็นความหมายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

เรนชอว์ (Renshaw, 2016, para.2) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ด้วยการสร้างโอกาสต่างๆ แก่บุคคลอื่นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

จากความหมายของนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการจูงใจและนำบุคลากรอื่นๆ อย่างมีความคิดกว้างไกล มีวิธีการแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งยังสามารถกระตุ้นความคิดใหม่ๆ ของผู้อื่น พร้อมทั้งตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ๆ ในการบริหารงานและการสื่อสารภายในหน่วยงานมีความยืดหยุ่น มีความไว้วางใจ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 34) กล่าวว่า ผู้นำแบบสร้างสรรค์นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการใช้อำนาจความสะดวกอยู่ใน ระดับสูงทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบ เสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็นการพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวม วิเคราะห์และแปลความข้อมูลตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอนเป็นต้น มีแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบทีม การคิดอย่างหวังผล และการร่วมมือร่วมใจกัน แก้ปัญหาการนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม การตัดสินใจจากเบื้องต้น ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน
2. การมีมุมมองว่า ครูเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม
3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ
4. ผู้นำควรปรับทัศนคติจากให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อกระบวนการมากกว่างาน เอกสาร และงานธุรการประจำ ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้น

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎี นี้ถือว่าครู และบุคลากร คือ ลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ ต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด การปรากฏตัวอยู่กับงานและอยู่ใกล้ชิดกับลูกน้องของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวะ เวียนไปยังหน่วยต่างๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถามไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่างๆ

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคคล ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน และทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงาน จากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็น ระบบเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้นและเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องพัฒนาเทคนิคการบริหารแบบแวะเวียนไปเยี่ยมซึ่งเป็นศิลปะและการปฏิบัติ การรับและการเรียนรู้

ดวงแข ขำนอก (2559, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิก ตระหนักในวิสัยทัศน์ภารกิจทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.45) กล่าวว่าแนวคิดของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียม และใช้ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 2) ความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่า 3) การมีความยืดหยุ่นและ

ปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันประกอบกับต้องการที่จะทำงานด้วยกันจนสำเร็จ ตลอดจนหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ แนวทางเดียวกันอย่างเกิดประสิทธิภาพ

คอสเต้ (Coste, 2009, para.2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ คุณลักษณะ ที่ประกอบไปด้วยความท้าทายและการมีส่วนร่วม ความมีอิสระ ความไว้วางใจหรือการเปิดเผยการให้ เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง

ดูบริน (DuBrin, 2010, p.22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้เรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้เป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุป รวบรวมความคิด

2. มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวม ทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหว พริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสามารถแต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะ เป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาค้นหาหนทางได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคน ที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มั่นใจอยากรู้ อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยมารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่ สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบ วิธีแก้ไขปัญหาค้นหาหนทางที่ดีที่สุดหรือมักจะคิดว่างานที่เกี่ยวข้องกับ การค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3. มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มีองภาพลักษณ์ ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ไข่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้ สามารถรับมือกับการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับ ผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น ความมั่นใจในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับ ความขัดแย้งและความยุ่งยากได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ ที่จะ สับสนเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ ทำการค้นคว้า พบว่า คุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ ยึดถือความถูกต้อง อยากรู้

อยากเห็น มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่า พวกตนมีบางสิ่งที่จะซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ ชอบพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กกลุ่มนี้เติบโตขึ้นสภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์ จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของ ผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ สร้างสรรค์ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของตนและของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างมีวิสัยทัศน์ เกิดการเรียนรู้ในองค์กร

4. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 6) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าในทุกยุคทุกสมัยจะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่า และทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเรียกว่า เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งในปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีความซับซ้อนมากขึ้น

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2561, ย่อหน้า 2) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาหาความรู้ด้วยวิธีการวิจัย และกระบวนการเพื่อฝ่าฟันและมุมมองในการมองปัญหาไปจากแนวทางแบบเดิมๆ จึงจะสามารถสร้างสิ่งที่ดีงาม และความยั่งยืนในปัจจุบันและอนาคต

จันจิรา น้ำขาว (2562, หน้า 124) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน หน่วยงาน สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบ ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2565, ย่อหน้า 2) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการดำรง รักษาบุคลากร องค์การสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์การ เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการขององค์กร หากองค์กรใดที่มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะส่งผลให้การตัดสินใจในการแก้ปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งยังสามารถรวมกลุ่มบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันได้เป็นอย่างดี

5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น และ 3) วิสัยทัศน์

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 130-132) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ และ 4) ความไว้วางใจ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 110) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) วิสัยทัศน์ 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) ทำงานเป็นทีม และ 5) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 99) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี โดยกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น 3) วิสัยทัศน์ 4) แรงจูงใจ และ 5) ความไว้วางใจ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 73) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการแก้ปัญหา และ 5) ด้านความไว้วางใจ

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 59) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการมี

ความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านมีจินตนาการ 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 64) กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 5) ด้านการมีจินตนาการ

เบนนิส (Bennis, 2002, p.39) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 4 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (success) และ 4) ความยืดหยุ่น (flexibility)

กุนเทอร์ (Gunter, 2004, p.102) กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าจะอยู่ในบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ 1) แรงบันดาลใจ (inspiring) 2) วิสัยทัศน์ (vision) 3) ความน่าเชื่อถือ (credibility) และ 4) สติปัญญา (intelligent)

พาร์คเกอร์, และเบญจอนด์ (Parker, & Begnaud, 2004, p.157) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา

สเต็มเบิร์ก (Stenberg, 2006, pp.22-26) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์ และ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คาสเซ่, และคลอเดล (Casse, & Claudel, 2007, p.176) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น

แอส, และเพอร์ซอลล์ (Ash, & Persall, 2007, pp.16-17) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม 2) ผู้นำของผู้นำ 3) ผู้นำการสร้างควมไว้วางใจ 4) ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ 5) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน 6) ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า 7) ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 8) ผู้นำการสร้างสัมพันธภาพ และความใกล้ชิด 9) ผู้นำการบริหารความเสี่ยง 10) ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.45) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

ตาราง 2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะ ผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ที่มา					
	Ash, & Persall (2007)	Bennis (2002)	Guntern (2004)	Robinson (2007)	ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559)	เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561)
1. วิสัยทัศน์	การมี วิสัยทัศน์ที่ ชัดเจน ให้ผู้ ตามได้รับรู้ วิสัยทัศน์ และทำ ความเข้าใจ เพื่อปรับ เปลี่ยนสู่การ ปฏิบัติ ผู้นำ จะชักนำ พวกเขาให้ ไปถึงที่ หมายด้วย ความรู้สึก เป็นหนึ่ง เดียวกัน	การมี วิสัยทัศน์ เป็นความ สามารถของ ผู้บริหารที่ ประกอบไป ด้วยตัวบ่งชี้ การสร้าง และ การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ใน การสร้าง วิสัยทัศน์ ผู้บริหาร จะต้องเตรียม และใช้ข้อมูล ต่างๆ เพื่อให้มี ข้อมูลข่าวสาร ให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้	การมีวิสัยทัศน์ เป็นความ สามารถของ ผู้บริหารที่ ประกอบไป ด้วยตัวบ่งชี้ การสร้าง และ การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ใน การสร้าง วิสัยทัศน์ ผู้บริหาร จะต้องเตรียม และใช้ข้อมูล ต่างๆ เพื่อให้มี ข้อมูลข่าวสาร ให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้	การแสดงออก ของผู้บริหาร สถานศึกษา อาชีวศึกษา ถึงการมอง ภาพใน อนาคตที่ เป็นไปได้ นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลง ที่มุ่งสู่ความ เป็นเลิศ	การแสดงออกของ ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมองภาพใน อนาคตที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ ความเป็นเลิศ คนที่มี วิสัยทัศน์จะเป็นคนที่ มองการณ์ไกล กว้าง กล้าที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจ กว้าง เป็นส่วนหนึ่ง กับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพ เล็ก ไม่คิดเล็ก คิदन้อย ไม่มีอคติ	การแสดงออกของ ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมองภาพใน อนาคตที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ ความเป็นเลิศ คนที่มี วิสัยทัศน์จะเป็นคนที่ มองการณ์ไกล กว้าง กล้าที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจ กว้าง เป็นส่วนหนึ่ง กับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพ เล็ก ไม่คิดเล็ก คิदन้อย ไม่มีอคติ

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา				
	วินา สุทธิไพบร์ (2561)	รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ไรรัตน์ (2562)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564)
1. วิสัยทัศน์	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	เป็นพฤติกรรมของการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่และกิจกรรมใหม่ๆ ตลอดจน	กระบวนความคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกลมองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น คิดเห็น คิดริเริ่ม	ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ รู้จักวิธีการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ นำมา	ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์หรือวางแผนงานในอนาคต มีความคิดความคาดหวังพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้นนำให้เห็นแนวทางการปฏิบัติแก่บุคลากร

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา				
	วินา สุทธิโพธิ์ (2561)	รอยชัย หัสนะ (2561)	เสาวณีย์ สมบูรณ์โรจน์ (2562)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564)
1. วิสัยทัศน์	ที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ บุคลากรในองค์กรได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถและยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นรวมทั้งสามารถชักจูงบุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ	สร้างสรรค์มองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติ อย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ	ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กรและการเป็นแบบอย่างที่ดี	ให้ปฏิบัติตามเป้าหมายสนับสนุนในด้านกระบวนการ และทักษะการ และเพิ่มเติมเพื่อให้เห็นภาพผลสำเร็จขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา					
	Ash, & Persall (2007)	Bennis (2002)	Guntern (2004)	Robinson (2007)	ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559)	เบญจมาศ หุ้ไชยทอง (2561)
2. จินตนาการ					การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนถึงความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิด มโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีความสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผลและเป็นการประมวลการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิดกล้าแสดงออก ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจและการคิดเชิงบวก

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา				
	วินา สุทธิโพธิ์ (2561)	รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564)
2. จินตนาการ	เป็นพฤติกรรม การแสดงออก ของผู้บริหาร สถานศึกษาถึง การมีอารมณ์ขัน ในการทำงาน มี ความคิดเชิง สร้างสรรค์ มี สติปัญญาเฉลียว ฉลาด มีความ รอบรู้ มีการ สร้างขวัญและ กำลังใจในการ ทำงาน มีการ ส่งเสริมและ สนับสนุน ความสามารถ ของบุคลากรใน การสร้างสรรค นวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถ	ความสามารถใน การคิดวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความ คาดหวัง ซึ่ง ก่อให้เกิดมโน ภาพในจิตใจ มี พฤติกรรมใน การแสดงออก ถึงกระบวนการ สร้างมโนภาพที่ เด่นชัด มี ความคิดเชิง สร้างสรรค์ และ มีสติปัญญาใน การแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์	ความสามารถ ของผู้บริหารใน การสร้างความ เชื่อมั่น ความ ศรัทธา ความ คาดหวัง จินตนาการเป็น วิสัยทัศน์ร่วมกับ ความคิดเชิง สร้างสรรค์เป็น พฤติกรรมในการ แสดงออกถึง กระบวนการ สร้าง คิดในสิ่งที่ คนอื่นไม่คาดคิด คตินอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ๆ มี ความสามารถใน การบูรณาการ ทักษะ และ ความรู้เพื่อ	ความสามารถ ของผู้บริหารใน การสร้างความ เชื่อมั่น ความ ศรัทธา ความ คาดหวัง จินตนาการเป็น วิสัยทัศน์ร่วมกับ ความคิดเชิง สร้างสรรค์เป็น พฤติกรรมในการ แสดงออกถึง กระบวนการ สร้าง คิดในสิ่งที่ คนอื่นไม่คาดคิด คตินอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ๆ มี ความสามารถใน การบูรณาการ ทักษะ และ ความรู้เพื่อ	ความศรัทธา ความ คาดหวัง ซึ่ง ก่อให้เกิดมโนภาพ ในจิตใจ มีความ สนุกสนานหรือ อารมณ์ขัน การลด ความขัดแย้ง การ ส่งเสริมความ คิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง การตอบสนองเชิง จินตนาการต่อสิ่ง ต่างๆ โดยการนำ และการ ประสานงานกับ บุคคลอื่นด้วย แนวทางหรือ วิธีการใหม่ๆ อย่าง ท้าทาย

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา				
	วินา สุทธิโพธิ์ (2561)	รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564)
2. จินตนาการ	ในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ และมีความ บริสุทธิ์ใจใน การทำงาน สามารถ วิเคราะห์ สถานการณ์ ต่างๆ มีเจตคติ ที่ดีในการ ยอมรับ เทคโนโลยี สารสนเทศใน การบริหาร จัดการ สถานศึกษา เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายอย่าง สร้างสรรค์และ มีคุณภาพ			ก่อให้เกิดสิ่ง ใหม่ๆ การอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่ สร้างสรรค์และ บรรยากาศที่ จริงใจ ไว้วางใจ ให้โอกาส ให้ ภัยและอำนาจ สนับสนุนให้เกิด ความคิดใหม่ๆ นำไปสู่ความคิด เชิงสร้างสรรค์ได้ ที่สำคัญต้องมี ความเชื่อมั่นว่ามี ความเป็นไปได้	

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา					
	Ash, & Persall (2007)	Bennis (2002)	Gunter (2004)	Robinson (2007)	ภรณ์ทิพย์ ปันทอง (2559)	เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561)
3. ความคิดสร้างสรรค์	ผู้นำควรเปลี่ยนจากการเรียกร้องความสอดคล้องและการปฏิบัติตามมาเป็นการสนับสนุนและสนับสนุนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์หนึ่งในความรับผิดชอบหลักของผู้นำคือการขับเคลื่อน			พฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อน เป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรคในรูปแบบของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น		

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา				
	วินา สุทธิโพธิ์ (2561)	รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564)
3. ความคิดสร้างสรรค์		คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรอบรู้ นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากร องค์กร ร่วมมือกัน ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ด้วยความคิดที่หลากหลาย และคิดสร้างสรรค์	ความสามารถของผู้บริหารในการคิดได้หลายแบบอย่างมีเหตุผล สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่โดยเชื่อมกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิม จนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมาไม่ซ้ำแบบใคร มีการแสดงออกถึงลักษณะของความคิดใหม่ มีคุณค่า ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของ ผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างความคิดใหม่ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม		การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดที่เป็นด้านบวกเสมอ มีจินตนาการ สามารถคิดเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ องค์กรและการทำงานอย่างสูงสุด

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา				
	Ash, & Persall (2007)	Bennis (2002)	Guntern (2004)	Robinson (2007)	เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561)
4. การสร้างความไว้วางใจ	การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการบริหารจัดการ เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม กล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่นเป็นหลักสำคัญในการบริหาร	ความไว้วางใจควรขับเคลื่อนความสัมพันธ์ในการทำงานของเรา ผู้นำต้องไม่ถือว่า คุณาจารย์ พนักงานและนักเรียนจะพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำหน้าที่ที่แย่ที่สุด	ผู้นำที่สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความอดทน ความมีวินัย	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคาดหวัง ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจที่แสดงออกอย่างเปิดเผย จะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง กล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลัก	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคาดหวัง ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจที่แสดงออกอย่างเปิดเผย จะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง กล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลัก

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา					
	Ash, & Persall (2007)	Bennis (2002)	Guntern (2004)	Robinson (2007)	ภรณ์ทิพย์ ปันทอง (2559)	เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561)
4. การสร้างความไว้วางใจ	เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับ ข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และการให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่นไม่ว่าคนคนนั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม					สำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคนๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา				
	กานา สุทธิโพธิ์ (2561)	รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564)
4. การสร้างความไว้วางใจ	เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความอิสระ การสร้างความไว้วางใจ การให้คำปรึกษา การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ				
	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะร่วมกระทำตามข้อเสนอแนะ บริหารด้วยยึดหลักการ บริหารตามหลักสากล เช่น มีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม สุจริต ความอดทน มุ่งมั่น ความมีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ยอมรับความผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร สนับสนุนให้การช่วยเหลือของสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสม				

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา				
	Ash, & Persall (2007)	Bennis (2002)	Guntern (2004)	Robinson (2007)	ภรณ์ทิพย์ ปั่นกิ่ง (2559)
5. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ผู้นำต้องมี ความยืดหยุ่น เพื่อรองรับกับ ความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับ เทคโนโลยีที่ ทันสมัย ผู้นำ จะต้องมี ความสามารถ ปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ที่ แตกต่างกันได้ และความ ยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็น คุณลักษณะที่ สำคัญสำหรับ ผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ	ผู้นำต้องมี ความยืดหยุ่น เพื่อรองรับกับ ความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับ เทคโนโลยีที่ ทันสมัย ผู้นำ จะต้องมี ความสามารถ ปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ที่ แตกต่างกันได้ และความ ยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็น คุณลักษณะที่ สำคัญสำหรับ ผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ	การมีความ ยืดหยุ่นและ ปรับตัวเป็น ความสามารถ ในการปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ที่ แตกต่าง เพื่อ นำไปสู่ความ เปลี่ยนแปลง และมีการ ปรับเปลี่ยน กฎเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ องค์กร นำไปสู่ ความมี ประสิทธิภาพ ในการ ดำเนินงาน กำหนดตัว	การแสดงออก ของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร โรงเรียนถึง ความสามารถ ในการคิดและ มองปัญหา พร้อมเห็น ทางออกของ ปัญหาที่หลาย มุมมอง หลาย ทิศทาง หลาย มิติ สามารถ ปรับเปลี่ยน ความคิด วิธีการได้ ตลอดเวลา ไม่ ตกอยู่	พฤติกรรม การแสดงออก ของ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ แสดงออกถึง การคิดหา คำตอบได้ อย่างอิสระ ความสามารถ ในการปรับตัว ตาม สถานการณ์ ต่างๆ และการเปิด กว้าง รับความคิด ใหม่ๆ เพื่อนำไป สู่ความ เปลี่ยนแปลง โดย ผู้บริหาร จะต้องมี ความสามารถ ในการ เข้าใจและ วิเคราะห์ พฤติกรรม ทั้งของ ตนเองและ ของ ผู้อื่น

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา					
	Ash, & Persall (2007)	Bennis (2002)	Guntern (2004)	Robinson (2007)	ภรณ์ทิพย์ ปั่นกิ่ง (2559)	เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561)
5. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว			บ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ	ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ	มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา				
	วินา สุทธิโพธิ์ (2561)	รอยัษะห์ ลาเต๊ะ (2561)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ไธโรรัตน์ (2562)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564)
5. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ผู้นำควรให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการมากกว่างานเอกสารและการบริหารข้อปลีกย่อย	เป็นพฤติกรรมของการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานการยอมรับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานการตัดสินใจการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบตลอดจนมีความอดทน	ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กรให้แก่วุฒิร่วมงานพร้อมที่จะ	การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกในการปรับสภาพของความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	การยืดหยุ่นและปรับตัวของผู้บริหารเป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมคำนึงถึงความแตกต่าง สร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงานไม่ให้ตึงเครียดจนเกินไป มีการสร้างบรรยากาศให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงานอยู่เสมอ

ตาราง 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ที่มา				
	วินา สุทธิโพธิ์ (2561)	รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564)
5. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ	มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ	สร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ	สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความคืบหน้ากระฉับกระเฉงและคล่องแคล่วในการทำงาน	สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความคืบหน้ากระฉับกระเฉงและคล่องแคล่วในการทำงาน

จากการสังเคราะห์ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของแอช, และเพอร์ซอลล์ (Ash, & Persall, 2007); เบนนิส (Bennis, 2002); กุนเทอร์ (Gunter, 2004); โรบินสัน (Robinson, 2007); วรรณทิพย์ ปั่นก้อง (2559); เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561); วินา สุทธิโพธิ์ (2561); รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561); เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562); จิราวรรณ อินเกิด (2564); จิตติภูมิ เทพคำ (2564) จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี มีจำนวน 19 ด้าน แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปร

ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การสร้างความไว้วางใจ และ 5) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยผู้ศึกษาได้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้านที่ได้ทำการคัดสรรจากตารางสังเคราะห์ความถี่แล้วนั้น มาทำการศึกษาตัวแปรแต่ละด้านเพื่อนำมาสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 161) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล พร้อมเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สามารถมองเห็นทิศทางและขอบเขตที่จะนำหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ โดยมีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจบุคลากรในองค์กรได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถและยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นรวมทั้งสามารถชักจูงบุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง ซึ่งมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก คือ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 73) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกลมองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น

คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์หรือวางแผนงานในอนาคต มีความคิด ความคาดหวัง พัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ชี้นำให้เห็นแนวทางการปฏิบัติแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตาม เป้าหมาย สนับสนุนในด้านกระบวนการ และทักษะอย่างเต็มที่ เพื่อให้เห็นภาพผลสำเร็จขององค์กร อย่างเต็มศักยภาพ

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมาย ขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ รู้จักวิธีการ แสวงหาวิธีการใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลูกเร้าให้ครูและ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร และการเป็นแบบอย่างที่ดี

เบนนิส (Bennis, 2002, pp.29-34) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้ผู้ตาม ได้รับรู้วิสัยทัศน์และทำความเข้าใจเพื่อปรับเปลี่ยนสู่การปฏิบัติ ผู้นำจะชักนำพวกเขาให้ไปถึงที่หมาย ด้วยความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.120) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถ ของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการกำหนดทิศทาง การคาดคะเนเพื่อประกอบการวางแผน ให้การดำเนินงานมีคุณภาพ และสามารถที่จะจูงใจให้บุคลากรอยากเข้าไปร่วมทำงาน เกิดความรู้สึก การเห็นคุณค่าในการทำงานของตนเอง ส่งผลให้องค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวเชื่อม ความเข้าใจและความต้องการในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 49) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ คือ การจะช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนา โดยในอีกรูปแบบก็จะสะท้อนถึงการบริหาร งานของผู้นำด้วย โดยหากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีก็จะสามารถจะจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมทำงานด้วยความเต็มใจ หรือมีแรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

จากความหมายและความสำคัญตามที่คณะของนักการศึกษาหลายท่านสามารถสรุปความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีความคิด ความคาดหวังในการพัฒนาองค์กร ให้เจริญก้าวหน้า มองการณ์ไกล เปิดกว้างรับสิ่งใหม่ๆ เข้ามา รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง มีความสุขุม รอบคอบในการวางแผนและตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา จูงใจบุคลากรในองค์กรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2. การมีจินตนาการ

ความหมายของการมีจินตนาการ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนถึงความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ มีเจตคติที่ดีในการรับเทคโนโลยีสารสนเทศบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 73) ได้ให้ความหมายการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความศรัทธา ความเชื่อมั่น และความคาดหวัง ก่อให้เกิดภาพในจิตใจ มีบุคลิกลักษณะในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างภาพในจิตใจที่เด่นชัด มีความคิดลักษณะสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 79) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง การตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่างๆ โดยการนำและการประสานงานกับบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความคาดหวัง จินตนาการ เป็นวิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้าง คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดนอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ๆ มีความสามารถในการบูรณาการทักษะ และ ความรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และบรรยากาศที่จริงใจ ไว้วางใจ ให้โอกาส ให้อภัยและอำนวยความสะดวก สนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ๆ นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้

ปูชชีโอ, แมนซ์, และเมอร์ดีค (Puccio, Mance, & Murdock, 2011, p.2) ได้กล่าวไว้ว่า จินตนาการ ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) 2) ความคิดใหม่ๆ (new thoughts) และ 3) แนวทางใหม่ (new approaches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

คามิงเกอร์ (Kaminker, 2011, p.57) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ คือ การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต และจินตนาการ ประกอบด้วย 1) อารมณ์ขัน (humor) อารมณ์ขันทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) สติปัญญา (intelligent) สติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดาไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ความสำคัญของการมีจินตนาการ

จุฑามาส ชุ่นหัวน (2562, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการมีจินตนาการว่าเป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองของบุคคลที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้ และลงมือดำเนินการตามขั้นตอนโดยอาศัยตัวบ่งชี้ของ จินตนาการ ประกอบไปด้วย 1) อารมณ์ขันในการทำงาน 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) สติปัญญา ในการแก้ไขปัญหา 4) ความคิดใหม่ๆ และ 5) แนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

อิตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าจินตนาการ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ ในอนาคต เนื่องจากการจินตนาการจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่างๆ หรือปัญหาต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างด้วยความคิดใหม่ๆ และแนวทางใหม่ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

จากความหมายและความสำคัญประกอบกับทัศนะของนักการศึกษาหลายท่าน สามารถสรุปความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความคาดหวัง จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดนอกกรอบ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญา

เฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

3. การมีความคิดสร้างสรรค์

ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 42) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมโดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด 4) ความละเอียดลออในการคิด

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบ คิดจินตนาการ สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมาไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น 2) มีความคิดฉับไวคิดได้หลายทางหลายแง่มุม 3) มีลักษณะของความคิดใหม่ มีคุณค่า 4) ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ 5) เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดที่เป็นด้านบวกเสมอ มีจินตนาการสามารถคิดเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและการทำงานอย่างสูงสุด

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดได้หลายแบบอย่างมีเหตุผล สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่โดยเชื่อมกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิม จนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมาไม่ซ้ำแบบใครมีการแสดงออกถึงลักษณะของความคิดใหม่ มีคุณค่า ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างความคิดใหม่ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคม

สุกัญญา สายลวด (2564, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ ไม่ซ้ำแบบใคร โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ๆ ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลากหลายคล่องแคล่ว รวดเร็ว สุขุม รอบคอบ มีเหตุผล มีความคิดแปลกใหม่ กล้าคิด กล้าทำเชื่อมั่นในตนเอง คิดอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด ปรับเปลี่ยนความคิดการกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี มีความคิดเชิงบวก สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำและแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่มีความฉะฉานในการตอบสนองต่อปัญหาต่างๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

นีลีย์ (Neeley, 2004, p.52) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดออกไปอย่างกว้างขวางโดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ

ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.123) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้ เป็นทั้งกระบวนการหรือผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะทำให้เห็นความสัมพันธ์ใหม่ๆ ระหว่างวัตถุหรือเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรคในรูปแบบของผลผลิตที่แปลกใหม่หรือมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ฮัทช์ (Hatch, 2009, p.16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมการตัดสินใจ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาหรือสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

จากความหมายและความสำคัญประกอบกับทัศนะของนักการศึกษาหลายท่านสามารถสรุปความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ ไม่ซ้ำแบบใคร โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ๆ ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า ปรับเปลี่ยนความคิดการกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาดมองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี มีความคิดเชิงบวก สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำและแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง

4. การสร้างความไว้วางใจ

ความหมายของการสร้างความไว้วางใจ

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคาดหวัง ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ

ที่แสดงออกอย่างเปิดเผย จะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึด การบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารเป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคนๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิด การให้ความอิสระ การสร้างความไว้วางใจ การให้คำปรึกษา การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะร่วมกระทำตามข้อเสนอแนะ บริหารด้วยยึดหลักการบริหารตามหลักสากล เช่น มีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม สุจริต ความอดทน มุ่งมั่น ความมีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ยอมรับความผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร สนับสนุนให้การช่วยเหลือของสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสม

สุกัญญา สายลวด (2564, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ผู้นำที่สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่นซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคนคนนั้น จะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสมและความสามารถ

แอส, และเพอร์ซอลล์ (Ash, & Persall, 2007, p.2) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่นเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี

ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และการให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่นไม่ว่าคนคนนั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

ดูบริน (Dubrin, 2010, p.203) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจ (trust) มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในเครือข่ายอย่างแท้จริง สามารถปรับตัวได้ในรูปแบบต่างๆ ขององค์กร สามารถบริหารจัดการภาวะวิกฤต ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน ความไว้วางใจเป็นแนวคิดที่ซับซ้อน เป็นสัมพันธภาพระหว่าง 2 คน อย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่เป็นบุคลิกภาพของบุคคลบางคน เกิดขึ้นระหว่างบุคคลไม่ใช่ภายในกลุ่มบุคคลเท่านั้นสิ่งที่บุคคลกระทำเป็นผลกระทบของระดับความไว้วางใจระหว่างผู้ใหญ่ ความไว้วางใจและผู้ถูกไว้วางใจซึ่งเกิดจากความน่าเชื่อถือเป็นการยอมรับและสนับสนุนให้ผู้ถูกไว้วางใจกระทำทำให้ผู้อื่น โดยการเปิดเผยความคิดความรู้สึกและปฏิกิริยาและความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญ

ความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจ

ร็อบบินส์, และจูดจ์ (Robbins, & Judge, 2008, p.98) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจกับข้อสัญญาทางใจในรูปแบบใหม่ เป็นข้อตกลงที่ไม่ได้มีการสื่อถึงสิ่งที่ผู้บริหารหรือองค์กรไม่ได้มีการคาดหวังจากพนักงานและสิ่งที่พนักงานคาดหวังจากผู้บริหารหรือองค์กรในแง่คิดของพนักงานข้อสัญญาทางจิตวิทยา คือ การรับรู้ของพนักงานที่คิดว่าพวกเขาจะได้รับสิทธิซึ่งเป็นผลมาจากข้อสัญญาที่องค์กรให้ไว้กับเขา ดังนั้นหากความไว้วางใจอยู่ในระดับต่ำ พนักงานมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการความเสี่ยง มีการเรียกร้องมากขึ้น ลักษณะสังคมแบบนี้บุคคลในองค์กรจะต้องเร่งสร้างและรักษาความสัมพันธ์กันไว้ จะทำให้โอกาสที่จะไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาน้อยลง เนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาทำให้เกิดผลในทางลบ เช่น มีความตั้งใจน้อยลงในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หากความไว้วางใจอยู่ในระดับสูงจะทำให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

จากความหมายและความสำคัญตามทัศนะของนักการศึกษาหลายท่านสามารถสรุปความหมายของการสร้างความไว้วางใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่นซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในองค์กร ให้ความอิสระ การสร้างความไว้วางใจ การให้คำปรึกษา การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

5. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมาย การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารอาชีวศึกษาด้านแนวคิดในการหาคำตอบได้อย่างอิสระภาพ ไม่อยู่

ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความสนิพสนม การปรับตัวเข้ากับสภาพการณ์ต่างๆ และการเปิดใจรับความคิดเห็นใหม่ๆ อย่างอิสระภาพ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ อย่างอิสระ

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 123) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบ ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงานมีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กรให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวหมายถึง การยืดหยุ่นและปรับตัวของผู้บริหาร เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่าง สร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน ไม่ให้ตึงเครียดจนเกินไป มีการสร้างบรรยากาศ ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงานอยู่เสมอ

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออก

ในการปรับสภาพของความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และปรับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความคืบหน้า กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.122) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

ดูบริน (Dubrin, 2010, p.251) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 55-56) ที่ได้กล่าวถึง คุณลักษณะการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี บรรยากาศแห่งความร่วมมือสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันในลักษณะต่างๆ อย่างมีระบบ การติดตามประเมินผล และการให้ความช่วยเหลือ ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจะมีการสร้างแรงจูงใจโดยการยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณหรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเอื้ออาทร รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นมิตรต่อกันโดยมีความเชื่อมั่นว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและสามารถพัฒนาได้มีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งความเชื่อและการปฏิบัติเช่นนี้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจ พอใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ ทางด้านจิตใจ กล่าวคือ ความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ การจัดสภาพแวดล้อม ทางกายภาพที่ดี มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสงบ ร่มรื่น สดชื่น สวยงาม เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว และมีความมั่นคงปลอดภัยแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจอบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 60) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นว่าการที่ผู้บริหารจะสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ

อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน จะต้องให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงานเสียก่อน

วีระเทพ พัทพรม (2566, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของ ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การช่วยให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลองค์กร จึงต้องมีการออกแบบโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นมีกลไกในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

จากความหมายและความสำคัญตามที่คณะของนักการศึกษาหลายท่านสามารถสรุปความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ โดยเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น มีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของโรงเรียน

บรรยากาศของโรงเรียนแต่ละแห่งนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมบุคลากรของโรงเรียนนั้นๆ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะในแต่ละโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน เรียกว่า บรรยากาศ ซึ่งบรรยากาศของโรงเรียนล้วนมีความหมายเดียวกันทั้งนั้น เนื่องจากโรงเรียนก็เป็นองค์การทางการศึกษาหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นบรรยากาศของโรงเรียนจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะโรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งที่บุคลากรแต่ละคนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในด้านต่างๆ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียนไว้ต่างๆ ดังนี้

ไกรสิงห์ ปาณสมบุรณ์ (2544, หน้า 9) ได้ให้ความหมายบรรยากาศของโรงเรียนว่า การรับรู้ของบุคลากรที่สัมพันธ์ต่อโรงเรียน ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นวัฒนธรรม บรรทัดฐาน และพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งเป็นผลมาจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนที่มีอิทธิพลกระทบต่อพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคลากร

ซากิ สมะแอ (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพภายในโรงเรียนที่ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งส่งผลต่อการตั้งใจและการกระทำในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

พงศ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ (2551, หน้า 10) ได้กล่าวถึง บรรยากาศของโรงเรียน คือ รูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ของโรงเรียนที่ส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาในโรงเรียนเกิดการรับรู้จากการปฏิบัติที่มีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

รติกรณ์ จงวิศาล (2554, หน้า 11) ได้กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และลักษณะเฉพาะของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในโรงเรียน

จิรวาลย์ พิมพ์บาล (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายบรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกหรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งพฤติกรรมกรรมการบริหาร ซึ่งการรับรู้เหล่านี้มียุทธพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง

พัชราภรณ์ ควรคะนิง (2560, หน้า 4) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อบรรยากาศการทำงานภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานความรู้สึกของพนักงานภายในโรงเรียนต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน

วันทิพย์ สามหาดีไทย (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์การสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม การรับรู้หรือความรู้สึกหรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ อันจะส่งผลต่อให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ นั่นคือ การให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุน การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การให้รางวัลและการลงโทษและโครงสร้างองค์การ

พัชชานันท์ โกษณงค์ (2562, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู นักเรียน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ขนาดและ โครงสร้างขององค์การ 2) แบบของความเป็นผู้นำ 3) ความซับซ้อนของระบบ 4) เป้าหมายองค์การ 5) เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร

สุนิสา เนาวรัตน์ (2563, หน้า 11) กล่าวถึงบรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศในการทำงานในองค์การที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลของสมาชิกองค์กร

การได้รับขวัญกำลังใจความพึงพอใจในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันพฤติกรรมต่างๆ และการบริหารงานของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ลิทวิน, และสตริงเกอร์ (Litwin, & Stringer, 1968, p.21) ได้กล่าวว่าบรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความมุ่งหวังและแรงบันดาลใจของแต่ละบุคคล ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนมีส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ที่ใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์อธิบายได้

บราวน์, และโมเบิร์ก (Brown, & Moberg, 1980, p.278) ได้กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ภาพรวมของลักษณะต่างๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษามีการรับรู้เกี่ยวกับการอธิบายลักษณะสภาพของโรงเรียน การมีอำนาจต่อการกระทำของบุคลากรในโรงเรียน สภาพลักษณะโรงเรียนในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างของโรงเรียนหนึ่งกับอีกโรงเรียนหนึ่ง

เซอร์จิโอวานนี, และสตาร์รัตต์ (Sergiovanni, & Starratt, 1988, p.56) ได้กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่บอกถึงโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่นๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครู-อาจารย์ และนักเรียนนักศึกษาที่มีต่อโรงเรียน

กริกส์บี้ (Grigsby, 1991, p.81) ได้กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับการทำงานของบุคคล คือ ความผูกพันการยึดติดกับกลุ่มการสนับสนุนจากการบริหาร การกำหนดงาน ความกดดันจากงานการควบคุม และนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในโรงเรียนได้รับรู้ และได้รับการจูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษา

จอห์นส์ (Johns, 1996, p.9) ได้กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง การบรรยายในรูปขององค์ประกอบที่จะทำให้สามารถนำไปวัดความรู้ของสมาชิกในโรงเรียนได้ชัดเจนว่าการกล่าวถึงบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนมีความซับซ้อนทำให้บรรยากาศโรงเรียนมีความหลากหลายและแตกต่างกัน

ฮาลพิน, และโครฟท์ (Halpin, & Crofts, 1996, pp.150-151) ได้กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่ กล่าวคือ บุคลากรย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง โรงเรียนหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศของโรงเรียนหรือหน่วยงาน

ฮอย, และมิสเคิล (Hoy, & Miskel, 2005, p.281) ได้กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับบุคลากร

และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จะก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

2. ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน

วิลโล กวางคีรี (2556, หน้า 101) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อนพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ดังนั้น การพัฒนาองค์การหรือกระบวนการทำงานของบุคลากรภายในองค์การจึงต้องพิจารณาหรือให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ และโรงเรียนเป็นสถาบันซึ่งถือเป็นองค์การเช่นเดียวกับองค์การธุรกิจหรือองค์การทางสังคมอื่นๆ เพียงแต่วัตถุประสงค์เฉพาะที่แตกต่างกันออกไป จึงสามารถนำความรู้หรือแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยทั่วไปมาเทียบเคียงประยุกต์ใช้ได้ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนนอกจากจะเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแล้วยังมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในโรงเรียนด้วย ดังนั้น การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในโรงเรียนว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ และจะพัฒนาอย่างไร โดยจะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาบรรยากาศโรงเรียนนั้นๆ เนื่องจากบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ณฐกร รักธรรม (2557, หน้า 163-179) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ในองค์การ มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย หากองค์การใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้แล้ว โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยตลอดเวลา สามารถทำให้องค์กรนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ร่วมกันทำงาน โดยแต่ละบุคคลรู้ถึงความต้องการและความพึงพอใจของตน สุดท้ายสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วันทิพย์ สามหาไทย (2560, หน้า 41) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารในองค์การต่างๆ ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของบุคลากร บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น มีความสุข มีความพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดี และมีความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กร ดังนั้น การสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่ดีย่อมจะมีผลทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

สเตียร์ (Steers, 1977, p.46) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ 1) บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้นการกำหนดรูปแบบของการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม 2) จากการที่บรรยากาศองค์การ ซึ่งเหมาะสมกับองค์การหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมาย และความพยายาม

ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะเอื้ออำนวยต่อการและสอดคล้องกับเป้าหมายบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นต่อผล การปฏิบัติงานขององค์กร ในขณะที่บรรยากาศองค์การแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันขององค์กรนั้น จะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เป็นหลัก 3) บรรยากาศองค์การมีผลต่อพฤติกรรมขาดงานของบุคลากรแต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้บรรยากาศองค์การทำให้เกิดผลดี ต่อบุคลากรในองค์การ คือ 1) รู้สึกพอใจในงาน (job satisfaction) 2) ผลของงาน (job performance)

สตรีงเกอร์ (Stringer, 2002, p.68) กล่าวว่า ตัวแปรสำคัญคือบรรยากาศขององค์การ ในการศึกษาระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องลักษณะที่เห็นได้ขององค์การ เช่น องค์ประกอบ กฎเกณฑ์ พฤติกรรมการเป็นผู้นำ และขวัญกำลังใจ การกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ผ่านบรรยากาศองค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดทัศนคติและ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

3. องค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียน

บรรยากาศของโรงเรียน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศแบบเปิดเป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจาก ครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องเป็นประจำ รวมถึงให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพของครู ในระดับสูง และให้ความเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะสะท้อนให้ เห็นพลังแห่งการยอมรับในความความสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้น นักวิชาการหลายท่าน จึงได้ให้ องค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ลิเคิร์ต (Likert, 1961, pp.222-236) ได้อธิบายองค์ประกอบของบรรยากาศของ โรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บรรยากาศแบบเผด็จการ (exploitive authoritarian climate) บรรยากาศแบบนี้ ผู้บริหารมีความเป็นมิตรและความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ใช้การบังคับให้กลัวเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสื่อสารลักษณะทางเดียว การตัดสินใจภายใน โรงเรียนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) บรรยากาศแบบมีศิลป์ (benevolent authoritarian climate) ผู้บริหารมีพฤติกรรมเชื่อใจและมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิธีการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการให้รางวัล มีการบังคับบ้าง ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหาร ผู้บริหารทำว่าขอ ความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สำหรับนโยบายและท่าทีต่างๆ ขององค์การ จะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น อย่างไรก็ตามผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้เองในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ 3) บรรยากาศแบบปรึกษาหารือ (consultative climate) บรรยากาศแบบนี้ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ให้ความไว้วางใจและ ความจริงใจต่อผู้ร่วมงานมาก มีการขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้ร่วมงาน เพื่อกำหนดแนวทาง

หรือใช้ในการตัดสินใจอยู่เสมอ มีการจูงใจในการทำงาน ด้วยการให้รางวัล การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางอย่างสมบูรณ์ ผู้บริหารวางนโยบายขององค์กรไว้อย่างกว้างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน การตัดสินใจที่สำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และ 4) บรรยากาศแบบมีส่วนร่วม (participative group climate) บรรยากาศแบบนี้ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและความจริงใจต่อผู้ร่วมงานมาก ในเกือบทุกๆ เรื่อง ผู้บริหารนำเอาข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการสื่อสารทั้งจากผู้บริหารไปสู่ผู้ร่วมงาน จากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง

โฟรีแฮนด์ (Forehand, 1964, p.171) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรประกอบไปด้วย

1. ขนาดและโครงสร้าง (size and structure) มักมีข้อสมมติฐานว่า องค์กรขนาดใหญ่จะมีความมั่นคง และมีความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคล ถึงแม้ว่าองค์กรโดยส่วนใหญ่จะมีความสำคัญก็ตาม แต่ได้มีการค้นพบว่า ระดับของบุคคลภายในองค์กรนั้น จะมีความสำคัญในด้านของจิตวิทยา ระดับของบุคคลตามสายของการบังคับบัญชา โดยทั่วไปจะมีผลกระทบต่อบุคคลผู้นั้นมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม สำหรับโครงสร้างขององค์กรมีความสำคัญเช่นเดียวกันและจะเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์กรด้วย องค์กรที่มีขนาดใหญ่ระยะทางระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกันจากจุดตัดสินใจและความเข้าใจว่าตนเองมีความสำคัญน้อยและระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานมากนัก เพราะการเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้นำจะทำได้ยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำ (leadership styles) แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบ ที่ใช้กันตามองค์การธุรกิจ โรงพยาบาล สถาบันการศึกษาและหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็น แรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงานและการตอบสนอง ความพึงพอใจของบุคลากร การพิจารณามิติต่างๆ ในบรรยากาศองค์การของฮาลปิน, และครอฟท์ เป็นปัจจัยทางด้านแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจบุคลากรในองค์การและจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรโดยเฉพาะ

3. ความซับซ้อนของระบบ (system complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นองค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องกับระหว่างส่วนต่างๆ ของระบบ เช่น แผนกหนึ่งต้องขึ้นอยู่กับสามแผนก การเกี่ยวข้องกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่างๆ เช่น เป้าหมาย วิทยาการ เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมและภาวะผู้นำ เป็นต้น

4. เป้าหมาย (goal direction) องค์กรย่อมจะแตกต่างในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมา สำหรับองค์การความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากแยกประเภทขององค์การ เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในองค์การธุรกิจด้วยกัน เป้าหมาย กำไร เชื่อถือ

ได้ว่าเป็นเป้าหมายสำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมียูในรูปของการให้น้ำหนัก เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่นๆ เช่น การป้องกันอากาศเสียความสัมพันธ์ที่มีกับสภาพแรงงานและการให้ความสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา

5. เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร (communication network) เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าเครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้น จะแสดงให้เห็นถึงเครือข่ายของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์กรนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเพื่อการดำเนินงานโดยส่วนรวมภายในองค์กรได้

บราวน์, และโมเบิร์ก (Brown, & Moberg, 1980, p.112) ได้อธิบายองค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียนไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บรรยากาศแบบนิยมใช้อำนาจ (power-oriented climate) มีช่องทางอำนาจที่เด่นชัดและใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่น การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง คุณลักษณะเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจะรักษาสถิติประโยชน์ส่วนตัว และการแข่งขันกับผู้ร่วมงาน ในส่วนของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารจะเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการเติบโตในหน้าที่การงาน 2) บรรยากาศแบบเน้นการทำงานตามบทบาท (role-oriented climate) จะเน้นกฎระเบียบขององค์กรและความสมเหตุสมผล การแข่งขันและความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบ และวิธีการดำเนินการองค์กรลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ 3) บรรยากาศแบบเน้นการทำงาน (task-oriented climate) จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กฎระเบียบอาจไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมี ถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และ 4) บรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (people-oriented climate) องค์กรแบบนี้จะเป็นองค์กรที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล โดยคำนึงถึงความพึงพอใจและองค์การคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

ฟิงค์, และคนอื่นๆ (Fink, et al., 1983, p.16) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ได้แก่

1. เป้าหมาย (goal) กล่าวคือ เมื่อเริ่มมีองค์กรเกิดขึ้น ย่อมมีการตัดสินใจถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งหมายถึง เริ่มมีการสร้างบรรยากาศ ดังนั้น เมื่อองค์กรมีเป้าหมายแตกต่างกันย่อมจะมีลักษณะของบรรยากาศแตกต่างกันไปด้วย

2. โครงสร้าง (structure) กล่าวคือ โดยทั่วไปแล้ว ยังมีโครงสร้างที่เป็นแบบแผนมากเท่าใด ก็ยังมีบรรยากาศองค์กรเป็นแบบแผนมากเท่านั้น ในโครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบบรรยากาศจะมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และไม่คลุมเครือ

3. การให้รางวัล (rewards) กล่าวคือ การให้รางวัลเป็นเรื่องทางจิตใจ กล่าวคือ บุคคลในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานกับองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งได้รับรางวัลจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีอำนาจ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทรางวัลที่แตกต่างกันย่อมสัมพันธ์กัน ทักษะหรือความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การแตกต่างกัน

4. ขนาด (size) กล่าวคือ ขนาดองค์การจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การมาก เมื่อองค์การเติบโตขึ้นก็ยิ่งเป็นแบบตัวบุคคลน้อยลง กล่าวคือ เมื่อมีจำนวนบุคคลในองค์การเพิ่มมากขึ้น บุคคลในองค์การก็จะเริ่มรู้จักกันน้อยลง

5. สถานที่ตั้งองค์การ (geographic location) กล่าวคือ สถานที่ตั้งองค์การที่แตกต่างกันส่งผลบรรยากาศที่แตกต่างกัน

6. การจัดสภาพทางกายภาพ (physical setting) กล่าวคือ สภาพองค์การที่มีอาณาเขต กว้างขวาง ย่อมรู้สึกเป็นอิสระและเปิดกว้าง เป็นเรื่องของการจัดสภาพทางกายภาพ ได้แก่ ขนาดและรูปร่าง แสง การตกแต่ง ฯลฯ โดยปัจจัยต่างๆ ส่งผลผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ

7. ปทัสฐาน (norms) กล่าวคือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อบรรยากาศขององค์การ เนื่องจากปทัสฐานเป็นกฎระเบียบที่ไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ว่าบุคคลควรจะทำหรือไม่ทำอย่างไร เป็นกฎที่ไม่เป็นแบบแผน ซึ่งคาดหวังไว้ว่า บุคคลในองค์การควรทำอะไรในองค์การ กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมที่ยอมรับกันและเป็นขอบเขตหรือข้อจำกัดภายในกลุ่มบุคคลว่าจะปฏิบัติอย่างไร

8. การติดต่อสื่อสาร (communications) กล่าวคือ การติดต่อสื่อสารต้องมีหลายระดับ เช่น การติดต่อสื่อสารที่ดีที่สุด ก็คือการติดต่อสื่อสารแบบโดยตรงคือ บุคคลในองค์การต้องมีความเคลื่อนไหว พบปะกัน และใช้เวลาพูดคุยกันบ้าง

ปีเตอร์สัน, และสตีเวนส์ (Peterson, & Stevens, 1990, pp.119-120) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความไว้วางใจ (trust) บุคลากรในทุกๆ ระดับควรพยายามพัฒนา และรักษาความสัมพันธ์ในทุกระดับเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ความมั่นใจและความน่าเชื่อถือ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participative decision making) พนักงานในทุกระดับขององค์การ ควรมีการติดต่อสื่อสารและปรึกษากันเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของนโยบายขององค์การที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ พนักงานทุกระดับความจะสื่อสารและปรึกษากับฝ่ายจัดการเพื่อเป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตั้งเป้าหมายร่วมกัน

3. การสนับสนุน (supportiveness) บรรยากาศองค์การโดยทั่วไป เป็นภาวะเปิดเผย และตรงไปตรงมา แสดงถึงสัมพันธภาพในองค์การของพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน

4. เปิดให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง (openness in downward communication) สมาชิกในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สัมพันธ์กับการทำงานของตนเองโดยตรง ทำให้สามารถจัดการและวางแผนการทำงานได้

5. รับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน (listening in upward communication) บุคลากรในแต่ละระดับขององค์กรควรจะได้รับฟังข้อเสนอแนะหรือรายงานปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับข้อมูลก็ควรนำมาดำเนินการหาแนวทางแก้ไขต่อไป

6. เป้าหมายการปฏิบัติงาน (concern for performance goals) บุคลากรในระดับขององค์กรควรจะต้องแสดงความผูกพันเพื่อให้เกิดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง ซึ่งก็คือผลผลิตสูง คุณภาพสูง ต้นทุนต่ำ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับสมาชิกทุกคนในองค์กร

ฮัลพิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1996, pp.174-181) ได้อธิบายองค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียนไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิด (the open climate) เป็นบรรยากาศขององค์กรที่บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจดีมาก ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะกับความสามารถ จึงมีผลงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานและการแก้ปัญหาต่างๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของสถานศึกษาแห่งนี้ พฤติกรรมผู้บริหารจะพบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี มีฐานะและบทบาทในการบริหารดี เป็นที่เคารพรัก และต้องการของครู ปฏิบัติงานดีเด่น ถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้ นอกจากนี้ ยังให้ความช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติงานได้โดยสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่ง ควบคุม หรือนิเทศบ่อยๆ เพราะครูมีระเบียบวินัยดี มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารดี ผู้บริหารไม่เน้นผลงานของครู แต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของการเป็นผู้นำให้ครูได้เห็น จนสามารถผลิตงานที่ดีและมีคุณภาพได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่พึงประสงค์ของบุคลากรมากที่สุด และเป็นแบบที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (the autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีอิสระ ความพึงพอใจ ในการสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มากกว่าผลสำเร็จในการทำงาน ครูสามารถร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารพร้อมจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ขวัญกำลังใจของครูดี ผู้บริหารจะแสดงความกรุณาปรานี และคอยช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ผู้บริหารจะใช้วิธีการปฏิบัติงานหนักและสร้างแบบอย่างในการทำงานที่ดี ผู้บริหารพยายามส่งเสริมความมั่นคงของครู ลักษณะผู้บริหารของบรรยากาศแบบนี้ ค่อนข้างจะเข้มงวดมากกว่าผู้บริหารแบบแจ่มใส

3. บรรยากาศแบบควบคุม (the controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยเน้นความสำเร็จของผลการทำงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะคอยควบคุม ตรวจสอบตรา ออกคำสั่ง หรือนิเทศงานครู จนครูไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์กันฉันมิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดี จึงทำให้ครูมีความภาคภูมิใจ และพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ครูต้องร่วมมือกันทำงาน

ตลอดเวลา ทำให้ความสามัคคีในหมู่คณะดี แต่ความสัมพันธ์ฉันมิตรมีน้อย ผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูน้อย แต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการในการทำงานให้ครูทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครูน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงาน ถือว่างานที่ให้ทำต้องสำเร็จ และใช้วิธีการของผู้บริหาร ผู้บริหารจะไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่นเลย สภาพการณ์นี้เป็นของผู้บริหารมากกว่าครู

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (the familiar climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์กันฉันมิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจึงไม่ออกคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้ครูขาดความสามัคคีในการทำงาน ครูไม่ค่อยมีงานทำ แต่มีความสัมพันธ์กันในด้านส่วนตัว ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันมิตรด้านเดียว โดยขาดความพึงพอใจในการทำงาน หรือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานอย่างหละหลวม ปล่อยปละละเลยการบริหารงานบุคลากร แต่พยายามแสดงให้เห็นว่า ครูทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาและจะไม่พยายามทำลายจิตใจของบุคลากร การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก ครูจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่ให้เข้มแข็งขึ้นตลอดเวลา

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (the paternal climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้วิธีการออกคำสั่งควบคุม ตรวจสอบและนิเทศการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ประดุจเงาตามตัว ผู้บริหารพยายามจะสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรภายในกลุ่มของครู แต่ความพยายามของผู้บริหารกลับประสบความล้มเหลว เพราะครูไม่ยอมรับนับถือความรู้ และความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรได้ เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถที่จะทำหน้าที่บริหารบุคลากร ให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาการปฏิบัติงานของครู มากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้ผลงานมีน้อย ขวัญและกำลังใจของครูเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่าง ทั้งๆ ที่บางเรื่องรู้เพียงงูๆ ปลาๆ ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย และเกิดความรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นอย่างมาก

6. บรรยากาศแบบซีมเซาหรือแบบปิด (the closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหาร บริหารงานโดยขาดความรู้ ขาดบุคลิกภาพของผู้นำและไม่มีสมรรถภาพในการบริหารงาน บุคคลไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู พยายามตั้งกฎเกณฑ์และข้อบังคับให้ครูปฏิบัติตาม โดยปราศจากหลักการและเหตุผลตามใจตนเอง ครูเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะขาดความสัมพันธ์กันฉันท์มิตร และความภาคภูมิใจในผลงานมีน้อยมาก และขาดความสามัคคีในการทำงาน

ดูบริน (DuBrin, 1998, pp.10-12) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (individual autonomy) หมายถึง ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการกับงานด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ
2. โครงสร้างของตำแหน่ง (position structure) หมายถึง การวางเป้าหมายวิธีการและงานตามระดับจะเป็นตัวกำหนดในการประสานงานระหว่างบุคลากรกับหัวหน้างาน
3. การให้รางวัลตอบแทน (reward orientation) หมายถึง การให้รางวัลสิ่งตอบแทนและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างานเป็นผู้จัดระดับ องค์การจะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เพิ่มผลผลิตและมอบค่าตอบแทนตามที่พวกเขาได้ บรรยายการองค์การลักษณะนี้จะเน้นที่การให้รางวัลสูง
4. การให้การพิจารณา ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (consideration warmth and support) หมายถึง ระดับของความต้องการของการให้การพิจารณาและการให้กำลังใจจากสมาชิก หัวหน้างานในองค์การเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน
5. ความก้าวหน้าและการพัฒนา (progressiveness and development) หมายถึง ระดับเงื่อนไขการจัดการ ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะ สนับสนุนให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน นำแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้
6. ความเสี่ยง (risk taking) หมายถึง ระดับที่บุคลากรรับรู้ว่ามีอิสระที่จะได้รับนวัตกรรมและประสบการณ์ใหม่ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทนและการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์การ
7. การควบคุม (control) หมายถึง ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่เป็นทางการ องค์การจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์การที่มีการควบคุมต่ำให้พนักงานควบคุมตนเอง ตรวจสอบพฤติกรรมกันเอง ซึ่งมีตินี้จะคล้ายกับองค์การที่มีความยืดหยุ่นปล่อยปละละเลยกับองค์การที่เข้มงวดไม่ยืดหยุ่น

ฮอย, และมิสเคิล (Hoy, & Miskel, 2005, pp.437-438) ได้แบ่งบรรยากาศของโรงเรียนออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) บรรยากาศเปิดกว้าง (open climate) หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่ทั้งผู้บริหารและครูมีการเปิดใจในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ให้ความจริงใจ ยกย่องสรรเสริญเป็นประจำ ผู้บริหารจะให้อิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ดังนั้นครูมีความใกล้ชิดสนิทสนมสูง มีการสั่งการการควบคุมหรืออำนาจบังคับในระดับต่ำ 2) บรรยากาศแบบผูกมัด (engaged climate) หมายถึง สภาพที่ผู้บริหารให้ความพยายามในการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารที่เข้มงวดและเผด็จการ อำนาจนิยมไม่ให้การยอมรับและคำนึงถึงความต้องการของครู นอกจากนั้นยังสร้างปัญหาอุปสรรคให้เกิดขึ้นกับครู ครูมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพสูงในระดับสูง ในขณะที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่อ่อนแอ ครูจะมีการปฏิบัติเป็นกลุ่มก้อน มีการผูกพันและพันธะกิจ มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของกันและกัน มีความรักใคร่สนิทสนมสูง

3) บรรยากาศแบบปลดปล่อย (disengaged climate) หมายถึง บรรยากาศแบบไม่ผูกมัดสภาพบรรยากาศที่ผู้บริหารจะมีลักษณะแบบเปิด มีความสนใจในการปฏิบัติงานของครูและเปิดโอกาสให้กับครูทุกคน ซึ่งมีลักษณะของการสนับสนุนช่วยเหลือสูง มีการใช้อำนาจการและการควบคุมต่ำ ครูมีอิสระในการดำเนินงานและการทำงานแบบขอไปที มีการแบ่งแยกขาดการอดทนอดกลั้นและไม่มี ความผูกพันกับสถานศึกษา ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะให้การสนับสนุน การช่วยเหลือ ให้ความสนใจ อำนาจ ความสะดวก แต่ไม่มีการควบคุม ครูจึงมีพฤติกรรมไม่ยอมรับผู้บริหาร และมีเจตนาที่จะทำลายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) บรรยากาศแบบปิดกั้น (close climate) หมายถึง สภาพของการปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความกระตือรือร้น ผู้บริหารเน้นงานที่น่าเบื่อหน่าย จู้จี้จุกจิก เน้นงานที่ไม่สำคัญ มีการใช้อำนาจการสูง ใช้ความเข้มงวด ควบคุม กำกับ และแสดงพฤติกรรมที่ปราศจากความเชื่อใจ ไม่ใส่ใจและไม่ตอบรับการตอบสนอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมการสนับสนุนช่วยเหลือต่ำ การแนะนำกลวิธีผิดพลาด ครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน มีความหวาดระแวง ขาดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์และความใกล้ชิดสนิทสนมในคณะครูต่ำ ครูมีพฤติกรรมตอบสนองในระดับน้อยที่สุด แทบไม่มีความผูกพันกับงานและความรับผิดชอบ

จากแนวความคิดต่างๆ ของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียนนั้น สามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนแต่ละโรงเรียนย่อมจะมีรูปแบบการบริหารงานที่แตกต่างกันไป ทำให้รูปแบบของบรรยากาศของโรงเรียนย่อมแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งบรรยากาศของโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเพราะบรรยากาศของโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพกำลังคนของโรงเรียน

ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของฮัลพิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1996, pp.174-181) มาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละลักษณะ ดังนี้

ความหมายของบรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิด (the open climate)

ดิวิชา สังคหะ (2559, หน้า 21) ความหมายของ บรรยากาศแบบเปิด ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การแบบเปิด เป็นบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดเนื่องจากเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานคอยช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานซึ่งกันและกัน ไม่เน้นผลงานมากจนไป แต่จะส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาพัฒนางาน ผู้บริหารองค์การควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแบบเปิดเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อิทธิศักดิ์ ศรีจันทร์ (2562, หน้า 25) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การแบบเปิด เป็นบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องจากเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานคอยช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานซึ่งกันและกันไม่เน้นผลงานมากจนไป แต่จะส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาพัฒนางานผู้บริหารองค์การควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแบบเปิดเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายและแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านสามารถสรุปความหมายของบรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิด (the open climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจดีมาก ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะกับความสามารถ จึงมีผลงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานและการแก้ปัญหาต่างๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของสถานศึกษาแห่งนี้ พฤติกรรมผู้บริหารจะพบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี มีฐานะและบทบาทในการบริหารดี เป็นที่เคารพรัก และต้องการของครู ปฏิบัติงานดีเด่น ถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้ นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติงานได้โดยสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่ง ควบคุมหรือินเทศบ่อยๆ เพราะครูมีระเบียบวินัยดี มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารดี ผู้บริหารไม่เน้นผลงานของครู แต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของการเป็นผู้นำให้ครูได้เห็นจนสามารถผลิตงานที่ดีและมีคุณภาพได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่พึงประสงค์ของบุคลากรมากที่สุด และเป็นแบบที่ดีที่สุด

ความหมายของบรรยากาศแบบอิสระ (the autonomous climate)

บิล, และคนอื่นๆ (Beal, et al., 1974, pp.83-85) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศแบบอิสระเป็นบรรยากาศแบบเป็นมิตร อบอุ่น อิสระทุกคนรู้สึกสบายที่จะแสดงความคิดเห็น พูดจากันอย่างตรงไปตรงมา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ดูบริน (DuBrin, 1998, pp.10-12) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแบบอิสระว่าเป็นบรรยากาศแบบอิสระของบุคคล (individual autonomy) กล่าวคือ ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการกับงานด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

จากความหมายและแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านสามารถสรุปความหมายบรรยากาศแบบอิสระ (the autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์กันฉันมิตร ครูได้รับความพึงพอใจในความสัมพันธ์กันฉันมิตร มากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ครูมีความสามารถและร่วมมือกันทำงานดี ผู้บริหารมีวิธีการ กฎเกณฑ์หรือระเบียบต่างๆ พร้อมจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติให้ครู ขวัญกำลังใจของครูดี แต่ไม่ดีเท่าบรรยากาศแบบแจ่มใส ผู้บริหารจะแสดงความกรุณาปรานี และคอยช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ผู้บริหารจะใช้วิธีการปฏิบัติงานหนักและสร้างแบบอย่างในการทำงานที่ดี ผู้บริหารพยายามส่งเสริมสวัสดิภาพของครู พฤติกรรมผู้บริหารของบรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างจะเข้มงวดกวดขันมากกว่าผู้บริหารแบบแจ่มใส

ความหมายของบรรยากาศแบบควบคุม (the controlled climate)

ดริซา สังกะ (2559, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแบบควบคุม ว่าเป็นบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจเป็นการพึ่งพาผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามากเกินไปเพราะการตัดสินใจทั้งหมดขึ้นกับผู้บริหาร ดังนั้นในบรรยากาศแบบนี้อาจก่อให้เกิดการแข่งขันสูง ซึ่งจะส่งผลต่อ

ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีการต่อสู้แข่งขันกัน สำหรับบรรยากาศที่เน้นการทำงานตามบทบาท จะเน้นตัวระเบียบมากกว่าตัวงาน

ดูบริน (DuBrin, 1998, pp.10-12) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแบบควบคุมว่าการควบคุม (control) หมายถึง ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่เป็นทางการ องค์การจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์การที่มีการควบคุมต่ำให้พนักงานควบคุมตนเอง ตรวจสอบพฤติกรรมกันเอง ซึ่งมีตินี้จะคล้ายกับองค์การที่มีความยืดหยุ่นปล่อยปละละเลยกับองค์การที่เข้มงวดไม่ยืดหยุ่น

จากความหมายและแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านสามารถสรุป บรรยากาศแบบควบคุม (the controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยเน้นความสำเร็จของผลการทำงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะคอยควบคุม ตรวจสอบออกคำสั่ง หรือนิเทศงานครุ่นครุ่นไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์กันฉันมิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดี จึงทำให้ครุ่นมีความภาคภูมิใจ และพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ครุ่นต้องร่วมมือกันทำงานตลอดเวลาทำให้ความสามัคคีในหมู่คณะดี แต่ความสัมพันธ์ฉันมิตรมีน้อย ผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานของครุ่นน้อย แต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการในการทำงานให้ครุ่นทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับครุ่นน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงาน ถือว่างานที่ให้ทำต้องสำเร็จ และใช้วิธีการของผู้บริหาร ผู้บริหารจะไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่นเลย ภาวะการณำเป็นของผู้บริหารมากกว่าครุ่น

ความหมายของบรรยากาศแบบสนิทสนม (the familiar climate)

ลิทวิน, และสตริงเกอร์ (Litwin, & Stringer 1968, pp.189-190) ได้กล่าวถึงบรรยากาศแบบสนิทสนมว่าเป็นบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ (affiliative-oriented climate) คือเปิดโอกาสให้บุคคลการการกระทำร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีความผูกพันที่อบอุ่นจริงใจ มีการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ให้อิสระภาพในการปฏิบัติงาน และมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เคร่งครัดหรือบีบบังคับเกินไปและให้การยอมรับว่าเราเป็นสมาชิกของหน่วยงาน

จากความหมายและแนวคิดของนักการศึกษาสามารถสรุป บรรยากาศแบบสนิทสนม (the familiar climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและครุ่นมีความสัมพันธ์กันฉันมิตรสหาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจึงไม่ออกคำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้ครุ่นขาดความสามัคคีในการทำงาน ครุ่นไม่ค่อยมีงานทำ แต่มีความสัมพันธ์กันในด้านส่วนตัว ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันมิตรด้านเดียว โดยขาดความพึงพอใจในการทำงาน หรือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานอย่างหละหลวม ปล่อยปละละเลยการบริหารงานบุคลากร แต่พยายามแสดงให้เห็นว่า ครุ่นทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาและจะไม่พยายามทำลายจิตใจของบุคลากร การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก ครุ่นจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่ให้เข้มแข็งขึ้นตลอดเวลา

ความหมายของบรรยากาศแบบรวมอำนาจ (the paternal climate)

ลิทวิน, และสตริงเกอร์ (Litwin, & Stringer 1968, pp.189-190) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแบบรวมอำนาจว่า บรรยากาศที่เน้นอำนาจ (power-oriented climate) คือ มีการกำหนดรูปแบบองค์การในลักษณะของกฎระเบียบ และขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน บุคลากรยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจในระดับสูงกว่า มีการกระตุ้นให้ใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งอย่างเคร่งครัด

จากความหมายและแนวคิดของนักการศึกษาสามารถสรุป บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (the paternal climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้มีอำนาจสูงสุดบริหารงานโดยวิธีออกคำสั่งควบคุม ตรวจสอบและนิเทศการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างใกล้ชิด ประดุจเงาตามตัว ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มของครู แต่ความพยายามของผู้บริหารกลับล้มเหลว เพราะครูไม่ยอมรับนับถือ โดยเฉพาะด้านความรู้ และความสัมพันธ์ เนื่องจากท่านผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ดังนั้นครูจึงสะท้อนว่าเป็นการรบกวนเวลามากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของครูเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์แบบมิตร และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จในการทำงาน ประกอบผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายพฤติกรรมของผู้บริหาร

ความหมายของบรรยากาศแบบซึมเซา หรือแบบปิด (the closed climate)

บิล, และคนอื่นๆ (Beal, et al., 1974, pp.83-85) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศแบบซึมเซา หรือแบบปิดว่าเป็นบรรยากาศแบบกลัว สงสัย กลัวจะไม่ใช่ที่ยอมรับ ต่างสงสัย ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันบรรยากาศจะก้าวร้าว ซึมเซา เฉื่อยชาไม่มีชีวิตชีวา แต่ละคนจะคอยให้ผู้อื่นเป็นฝ่ายพูดออกความคิดเห็นก่อน

จากความหมายและแนวคิดของนักการศึกษาสามารถสรุป บรรยากาศแบบซึมเซา หรือแบบปิด (the closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหาร บริหารงานโดยขาดความรู้ ขาดบุคลิกภาพของผู้นำ และไม่มีสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู พยายามตั้งกฎเกณฑ์และข้อบังคับให้ครูปฏิบัติตาม โดยปราศจากหลักการ และเหตุผลตามใจตนเอง ครูเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์กันฉันมิตร และความภาคภูมิใจในผลงานมีน้อยมาก และขาดความสามัคคีในการทำงาน บรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิด (the open climate)

ลักษณะของบรรยากาศสถานศึกษาทั้ง 6 ลักษณะดังกล่าวนี้ Halpin, & Crofts มีความคิดเห็นว่า บรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด และบรรยากาศแบบซึมเซา หรือแบบปิดเป็นบรรยากาศที่ไม่ดี และควรหาวิธีแก้ไขหากเกิดขึ้นในสถานศึกษา

บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 125 แห่ง ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสามชุก อำเภอเดิมบางนางบวช อำเภอหนองหญ้าไซ และอำเภอด่านช้าง จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,237 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 115 และข้าราชการครูจำนวน 1,122 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2565, หน้า 2) โดยแบ่งจำนวนและขนาดของโรงเรียนแยกตามรายอำเภอได้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
เดิมบางนางบวช	31	9	1
ด่านช้าง	16	17	2
สามชุก	16	9	1
หนองหญ้าไซ	13	10	-
รวม	76	45	4

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (2565, หน้า 2)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีการบริหารและจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยสอดคล้องตามแนวคิดและวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่กล่าวไว้ คือ “SPB3 บริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ” ซึ่งการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ยึดแนวทางการบริหารจัดการตามนโยบายพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยรูปแบบ 7 กระบวนการ (SPB3's seven step)

1. วิเคราะห์บริบท (SWOT analysis)
2. กำหนดแนวทาง (setting the guideness)
3. สร้างทีมงานเด่น (specify the teamwork)
4. เน้นการมีส่วนร่วม (strongly participating)
5. รวมพลังติดตาม (system of monitoring)

6. นำผลพัฒนา (success of results)

7. พาชื่นชมยินดี (satisfaction)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มุ่งพัฒนาวิชาการเป็นงานหลักเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประกอบกับการปลูกฝังและหล่อหลอมให้นักเรียนทุกคนเป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตอาสา และมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมืองส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย เป็นผู้นำด้านนวัตกรรม นอกจากนี้ยังเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการสถานศึกษา รวมถึงมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และดำเนินงานตามนโยบายจุดเน้น 10 เพิ่มในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยมีแนวปฏิบัติ 10 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มนักเรียนดี มีคุณธรรม มีจิตอาสา มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง
2. เพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้าน

วิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต

3. เพิ่มศักยภาพนักเรียนให้มีความสามารถในการอ่าน การเขียนและการคิดเลขเป็น
4. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. เพิ่มการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพ

การจัดการศึกษาโดยใช้ 3S1C

6. เพิ่มขวัญกำลังใจ สวัสดิการและความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม
7. เพิ่มการเตรียมความพร้อมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาเด็ก

ปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

8. เพิ่มความเข้มแข็งทางศิลปวัฒนธรรม 1 โรงเรียน 1 ศิลปะพื้นบ้านอย่างเป็นรูปธรรม
9. เพิ่มความเข้มแข็งระบบการนิเทศและระบบประกันคุณภาพการศึกษา
10. เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการทดสอบระดับชาติให้สูงขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3

นโยบาย และจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นโยบายในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาในสังกัดโดยมีความสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ มีเป้าประสงค์ในการขับเคลื่อนนโยบาย ดังนี้

1. ผู้เรียนทุกคนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อสังคม มีความคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่นและสังคมโดยรวม
3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและมีความพร้อมรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่างๆ เป็นต้น
4. การบริการด้านการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้เรียนในเขตพื้นที่สูงห่างไกล ทุรกันดาร
 - นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
 1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
 2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้าง
 3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ
 - นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์
 1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
 2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางรากฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้
 3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
 4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
 5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
 6. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้
 7. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (global for sustainable development)
2. สถานศึกษากำหนดกรอบการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ในระดับพื้นที่ร่วมกันในการจัดการศึกษา
3. สถานศึกษามีคุณภาพและมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา
5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ผลิตสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียนตามแนวทาง Thailand 4.0
3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์การผลิต และการบริโภค ผู้ลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียน คาร์บอนต่ำสู่ชุมชน
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (green office) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน
6. สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 125 โรงเรียนกับ 1 สาขา มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะ จำนวน 63 โรงเรียน

8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3Rs มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จำนวน 30 โรงเรียน

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการทำงานนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษา

1. โรงเรียนหรือกลุ่มสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษา
ครอบคลุมด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและ
ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัยพร้อม
ที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน
ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบบริหารจัดการ
ตามหลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการและวิธีการจัดทำงบประมาณด้านการศึกษาเพื่อเพิ่ม
คุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology)
มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การบริหารและการจัดการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มุ่งเน้นการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ยึดแนวทางการบริหาร
จัดการตามนโยบายเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยยึด
หลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงโรงเรียนจะต้องพัฒนา
ให้สอดคล้องสัมพันธ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความต้องการ
การศึกษาของชุมชน ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า องค์การ หน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัด
การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำขององค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถและมีคุณลักษณะของการเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการนำวิธีการ เทคโนโลยี
หรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มี
การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยกระบวนการบริหารและจัดการสถานศึกษาในแต่ละส่วนงานจำเป็น
อย่างยิ่งในการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงแนวคิด วิธีการที่สร้างสรรค์เข้ามาใช้ร่วมกับ
กระบวนการบริหารเพื่อผลักดันองค์กรหรือสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด
ประสิทธิผลสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กาญจนา ศิลา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารเวลาด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม

และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.20

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่นและความมีวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์ อย่างมีความเชื่อมั่น และนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน ในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ๆเพื่อพัฒนาองค์การ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

อารปี ทองศรีนุ่น (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านการจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน ด้านการถามคำถาม และด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ และความไว้วางใจ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้นำที่มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิมๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา และผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

จันจิรา น้ำขาว (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน การแนะแนว การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวางแผนงานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การพัฒนาหรือการดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านจินตนาการมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา

ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านจินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนที่ดี มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน หาทางออกของปัญหาและนำเสนอโนบายไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ คาดการณ์ และตั้งรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นผู้รอบรู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสืบค้น ใช้ข้อมูลช่วยตัดสินใจ ภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เหตุแห่งปัญหา วางแผนดำเนินการตามลำดับสื่อสาร สั่งการ ตรวจสอบ ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดียึดหลักธรรมาภิบาล มอบงานตามความรู้ ความสามารถของสมาชิก

กมลเนตร มียอด (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ดังกล่าวโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ พบว่า ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีความคิดวิเคราะห์ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมร้อยละ 7.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราวรรณ อินเกิด (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาภาพรวมด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางขึ้นไป สูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศักัญญา สายลวด (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด รองลงมา คือ ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างควมไว้วางใจและผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน 2) ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รองลงมา คือ พฤติกรรมการช่วยเหลือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาตนเองและผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ

พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความจงรักภักดีต่อองค์กรการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การทำความดีให้สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พีระภัทร พิมพ์คำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

พลธาวิณ วัชรพรธำรงค์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านแรงบันดาลใจ ด้านจินตนาการ และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บรรยากาศของโรงเรียน

อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และแยกพิจารณารายด้าน 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และแยกพิจารณารายด้าน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร โดยภาพรวมและรายคู่ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปนัดดา ปิ่นทัศน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีชีวิตชีวาและความทนทาน ความฉลาดมีไหวพริบ และความสามารถในการจูงใจ 2) บรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความร่วมมือ ความอิสระ ความเปิดเผย การทดลอง การไว้วางใจ การเผชิญความจริง ความจริงใจ และการดำเนินงานเชิงรุก คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุกัญญา จันทะศรี (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับของบรรยาการองค์การ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธระหว่างบรรยาการองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการศึกษารายการโดยรวมขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านนโยบายการบริหารจัดการ ผลการศึกษาระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

สาวิตรี ศรีรักษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยาการองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ บรรยาการองค์การ ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยาการองค์การ และอำนาจการทำนายของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยาการองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก บรรยาการองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยาการองค์การ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายผลต่อบรรยาการองค์การ คิดเป็นร้อยละ 65.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการรับรู้บรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กรย่านอโศก และเพื่อศึกษาการรับรู้

บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่ พนักงานย่านอโศก จำนวน 400 คน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุม ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในการทำงาน ประกอบด้วย ความผูกพันในด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามเพศพนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานย่านอโศก ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกัน พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.20 โดยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 3.48 และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 29.10 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการควบคุมไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

จิราวัลย์ พิมพบาล (2559, บทคัดย่อ) ได้การศึกษาบรรยากาศองค์กรของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) บรรยากาศองค์กรของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านมิติทางเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านมิติกฎเกณฑ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชยาภัทร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ครุมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันทิพย์ สามหาไทย (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความโปร่งใส ด้านความยุติธรรม ด้านการเรียนรู้จากอนาคต ด้านการตระหนักในตน และด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ส่วน 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก และโครงสร้างองค์การ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) อำนาจการทํานายของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ได้ร้อยละ 41.90

พิชานันท์ โกษณงค์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากสูงไปต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เป้าหมายขององค์การ เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน

ระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และลำดับสุดท้ายคือ ความสามารถในการผสมผสาน และ 3) บรรยายการองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนิสา เนาวรัตน์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเป็นบรรยากาศแบบควบคุม 2) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พฤติกรรมของผู้บริหารด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการประสานงาน ด้านการให้การยอมรับนับถือ และด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 79.10

อมรา กาฬสมุทร (2563, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 2) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำไฝบริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้บริการ การเสริมพลังและให้กำลังใจ ความไว้วางใจ การมองการณ์ไกล และการรับรู้รับฟัง 2) บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การแต่ละแบบ พบว่า บรรยากาศองค์การที่อยู่ในระดับมาก 3 แบบ ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศอิสระ และบรรยากาศแบบเป็นกันเอง และแบบบรรยากาศ

องค์การที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 แบบ คือ บรรยายภาพควบคุม และบรรยายภาพแบบปิด และ 3) บรรยายภาพองค์การกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .544$) โดยบรรยายภาพแบบอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับสูง ($r = .802$) บรรยายภาพแบบเปิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .783$) บรรยายภาพแบบเป็นกันเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .523$) บรรยายภาพแบบควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบรรยายภาพแบบปิดมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับต่ำ ($r = -.202$).

อัจฉรา หนูยศ (2564, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยายภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ มีจำนวน 12 ตัวชี้วัด องค์ประกอบการมีความยืดหยุ่น มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบการมีความคิดสร้างสรรค์มีจำนวน 11 ตัวชี้วัด 2) การศึกษาแบบปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มอีก 1 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการปฏิบัติสู่เป้าหมาย และมีจำนวน 11 ตัวชี้วัด 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) บรรยายภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยายภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กัน 6) สมการพยากรณ์ บรรยายภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อ่านาจพยากรณ์ ร้อยละ 62.10

สุพิตรรา ภิรมย์ชม (2565, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยายภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บรรยายภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บรรยายภาพองค์การของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า บรรยายภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .505 6) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ การมีจินตนาการ (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_2) และ 7) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน มี 2 ด้าน คือ การมีจินตนาการ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาในการทำงานในอนาคต และผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึง การมีจินตนาการในเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่ส่งผลต่อโรงเรียน และนักเรียน การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง และผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

วาสนา คุระแก้ว (2566, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์และสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำนวน 342 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม การมีความคิดยืดหยุ่นและปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การเจรจาต่อรอง และการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน การเติบโตทางวิชาการและสังคม การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์และสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวม

อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .933$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ที่ได้ คือ = .407 (Constant) + .375 (A4) + .266 (A6) + .264 (A5) = .420 (A4) + .278 (A6) + .293 (A5)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

โดโรธี (Dorothy, 2001, abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEO) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสรุปพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ด้านที่สนับสนุนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 2) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

มุงเกษม (Mungkasem, 2001, abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

ฮันนัม, และจิมิสัน (Hannam, & Jimieson, 2007, abstract) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานในบทบาทพิเศษ และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของครูประถมศึกษา: เพื่อพัฒนาแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วย 1) พฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2) การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กรรวมถึงการช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 3) การทำงานในหน้าที่และ การพัฒนาการสอนในวิชาชีพครู 4) การให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการสอน 5) พฤติกรรมทำความดีให้สังคม นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ของบทบาทพิเศษที่เป็นพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทางลบ

สเต็มเบิร์ก (Stemberg, 2006, pp.22-24) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปัจจัยการตัดสินใจของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบด้านการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนเองและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

ทอมป์สัน (Thompson, 2011, p.8) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แบบใหม่ การศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กำลังถูกคิดค้นอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้เกิดนวัตกรรมที่หลากหลาย ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะทั่วไปที่ครูและผู้นำนั้นต้องใช้เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เชื่อมโยงกับ

การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ เป็นสูตรสำเร็จที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ เป็นหลักการและแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการที่มีความจำเป็นอย่างมาก ที่ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม

เคมี (Keamy, 2016, p.15) ได้ศึกษาบรรทัดฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ในการสอนและภาวะผู้นำที่ต่อเนื่องเป็นหลักสำคัญของการศึกษา การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นจากทีมภาวะผู้นำของโรงเรียน ด้วยการวิจัยลักษณะกรณีศึกษาแบบผสมผสานโดยทีมภาวะผู้นำของโรงเรียน และผู้สอนในวิชาศิลปะที่เป็นครูเชี่ยวชาญหรือครูที่ปฏิบัติงานงานวิจัยนี้เกิดขึ้นในปีที่ 6 เติเรียนมอดมศึกษาปีที่ 9 โรงเรียนในนครเมลเบิร์น กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่ม และในระหว่างการศึกษาวิจัยได้มีการบันทึกประจำวัน โดยความคิดเห็นจากทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนจะถูกวิเคราะห์โดยใช้มุมมองของภาวะผู้นำด้านการสอน การมีอิทธิพลเชิงสัมพันธ์ จากการวิจัย พบว่า รูปแบบทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนและการส่งเสริมการทดลองด้วยแนวคิดใหม่แบบข้ามโรงเรียน เป็นทีมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิธีการเรียนรู้มืออาชีพแบบร่วมมือกันในโรงเรียนที่สัมพันธ์กัน ซึ่งสรุปได้ว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ (Professional Learning Communities: PLCs) ภายในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดีมากก่อให้เกิดรูปแบบวิถีแบบร่วมมือกัน โดยทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนช่วยสร้างความมั่นใจให้กับโรงเรียนเครือข่ายทำให้เกิดความต่อเนื่องทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

บรรยากาศของโรงเรียน

ดักลาส, และแมสซี (Douglas, & Massie, 1979, p.23) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การวัดบรรยากาศองค์การ เพื่อการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้แบบสอบถาม The Litwin and Stringer's IOQC เพื่อวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ 9 มิติ ของผู้นำศาสนา จำนวน 525 คน ของโบสถ์ Seventh Day Adventist ในแคนาดา แล้วนำไปจุดเป็นเส้นภาพ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของมิติบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การ มิตรรางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีลักษณะเป็นบวก และพบว่า บรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบ มิติความเสียภัย และมิติ ความขัดแย้ง มีลักษณะเป็นบวก

อัลท์แมน (Altman, 2000, p.65) ได้ศึกษา เรื่อง การพยากรณ์บรรยากาศองค์การ พบว่า การสำรวจบรรยากาศองค์การ จะทำให้เกิดประโยชน์มากมาย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจในงานมาก บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับด้านแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านผลิตผลขององค์กร การสำรวจบรรยากาศองค์การจะช่วยให้รู้จักจุดบกพร่อง และสามารถแก้ไข ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002, abstract) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับภาวะผู้นำของครูใหญ่และครูระดับหัวหน้าสาย กรณีศึกษา 2 โรงเรียนมัธยมปลายในเครือรัฐบาลในเขตมิดเวส (Midwest) ปี ค.ศ. 1997 โดยมีความมุ่งหมาย คือ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรและเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งความสำคัญของงานวิจัย คือ เพื่อช่วยในการทำความเข้าใจ และเพื่อจัดการพัฒนาบรรยากาศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรครูและเพื่อการเพิ่มผลผลิตของงาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีส่วนสัมพันธ์กับระดับของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ครูที่มีระดับของความรับผิดชอบสูง แสดงว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สู่การปฏิบัติ (leadership practices) มีส่วนสัมพันธ์ต่อการปรับปรุงบรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆ อีกทั้งยังมีส่วนในการกระตุ้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนมีการเพิ่มผลผลิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า หัวหน้าสายวิชาต่างๆ ของทั้ง 2 โรงเรียนสามารถเป็นศูนย์กลางในการปรับปรุงบรรยากาศโรงเรียนให้ดีขึ้นได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และบรรยากาศในสถานศึกษา จึงศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ และพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานที่ส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อันส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ อันสูงสุดต่อผู้เรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. **ประชากร** ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน ครู จำนวน 208 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,237 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2565, หน้า 2)

2. **กลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 297คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, p.608) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ซึ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 1,237 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและกำหนดสัดส่วนตามรายชื่อที่จัดสถานศึกษา จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 297 คน ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา

สถานศึกษาในสพ.สพ 3	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผอ.	ครู	ผอ.	ครู
อำเภอเดิมบางนางบวช	41	290	32	54
อำเภอสามชูก	26	260	20	48
อำเภอหนองหญ้าไซ	21	210	16	39
อำเภอด่านช้าง	27	362	21	67
รวม	115	1,122	89	208
รวมทั้งสิ้น	1,237		297	

ข้อมูล 20 กรกฎาคม 2565 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2565, หน้า 2)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ปรับปรุงและดัดแปลงจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 7 ข้อ 2) การมีจินตนาการ จำนวน 7 ข้อ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ 4) การสร้างความไว้วางใจ จำนวน 6 ข้อ และ 5) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว จำนวน 7 ข้อ โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้ค่าน้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.123) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 รูปแบบ ดังนี้

- 1) บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด จำนวน 7 ข้อ
 - 2) บรรยากาศแบบอิสระ จำนวน 6 ข้อ
 - 3) บรรยากาศแบบควบคุม จำนวน 6 ข้อ
 - 4) บรรยากาศแบบสนิทสนม จำนวน 6 ข้อ
 - 5) บรรยากาศแบบรวมอำนาจ จำนวน 6 ข้อ และ
 - 6) บรรยากาศแบบเข้มงวดหรือแบบปิด จำนวน 6 ข้อ
- โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้ค่าน้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.123) ดังนี้

ข้อคำถามที่เป็นเชิงบวก

ระดับ 5 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อคำถามที่เป็นเชิงลบ

ระดับ 5 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ระดับ 1 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศของโรงเรียน เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดของการวิจัยภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำผลของการศึกษามากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมในเบื้องต้นและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และสำนวนภาษาโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะและข้อความถาม ซึ่งรายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม ตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ตำแหน่งกรรมการสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา

3.3 นายศรีณยู นิตศิริ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเดิมบางนางบวช (วัดท่าช้าง)

3.4 นางสาวรัชนิวรรณ ทองคำ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากน้ำ

3.5 ดร.ทวิช แจ่มจำรัส ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสามเอก

4. หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และสำนวนภาษาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.911

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานงานกับสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 และผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลพร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 297 ฉบับ

3. ผู้วิจัยติดต่อขอรับคืนแบบสอบถามและตรวจนับจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามการวิจัยครบถ้วนแล้ว ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและจัดระบบข้อมูล กำหนดรหัสของแบบสอบถามแล้วทำการคำนวณค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117)

4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117)

4.51 – 5.00 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 138)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงกว่า 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา หรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา (อย่างน้อย 5 คน) ในแต่ละคนพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

ให้นำคะแนนมาแทนค่าในสูตร (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 243-244)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1974, p.160) ซึ่งความเชื่อมั่นของเครื่องมือจะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	s_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. การหาค่าร้อยละ (percentage) (สุรชัย ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 183) โดยใช้สูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	f	แทน	ความถี่
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4. ค่าเฉลี่ย (mean) (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2547, หน้า 267) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ	$\frac{\sum x_i}{n}$	แทน	ผลรวมของค่าความถี่คูณกับระดับคะแนนตามความต้องการ
	i	แทน	จำนวนกลุ่มของคะแนนความต้องการ
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

5. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535, หน้า 281)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละข้อ
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6. ทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 304)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
	$\sum x$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละหน่วยยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละหน่วยยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมระหว่าง X กับ Y แต่ละคู่
	n	แทน	จำนวนคู่ของข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
* $p \leq .05$	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
** $p \leq .01$	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในมาตราวัดอันตรภาค (interval scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 บรรยากาศของโรงเรียนในมาตราวัดอันตรภาค (interval scale) โดยสามารถหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียน ใช้สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (simple correlation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=297)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	202	68.00
หญิง	95	32.00
2. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	89	30.00
ครู	208	70.00
3. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	29	9.80
30 – 40 ปี	95	32.00
40 ปีขึ้นไป	173	58.20
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	120	40.40
สูงกว่าปริญญาตรี	177	59.60
5. ประสบการณ์ในการทำงาน (สำหรับครู)		
น้อยกว่า 10 ปี	16	5.40
10– 20 ปี	36	12.10
20 ปีขึ้นไป	156	52.50
6. ประสบการณ์ในการทำงานสำหรับผู้บริหาร		
ต่ำกว่า 10 ปี	3	1.00
10– 19 ปี	20	6.70
20 ปีขึ้นไป	66	22.20
7. ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
ขนาดเล็ก (มีนักเรียน ตั้งแต่ 1-120 คน)	89	30.00
ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121- 600 คน)	133	44.80
ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 601 – 1, 500 คน)	47	15.80
ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1, 501 คนขึ้นไป)	28	9.40

จากตาราง 5 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 297 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.00 ตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 70.00 อายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.20 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.60 ประสบการณ์ในการทำงาน (สำหรับครู) 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.50 ประสบการณ์ในการทำงานสำหรับผู้บริหาร 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.20 ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานขนาดกลาง (มีนักเรียน ตั้งแต่ 121-600 คน) คิดเป็นร้อยละ 44.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

	ด้านการมีวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.43	0.57	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานจนบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.38	0.68	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.37	0.56	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.29	0.74	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการของตน เพื่อใช้แก้ปัญหาหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	4.33	0.55	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกในองค์กรต้องการได้	4.31	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย		4.35	0.38	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้งานปฏิบัติงานจนบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.68) ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.74)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ

ด้านการมีจินตนาการ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน ยอมรับและร่วมมือในการทำงาน	4.47	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อนำรูปแบบการบริหารที่ดีและเหมาะสมมาใช้ในการพัฒนางาน	4.44	0.69	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด ใช้สติปัญญาแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.43	0.59	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ	4.36	0.55	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.35	0.73	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ๆ	4.34	0.54	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ	4.24	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย		4.37	0.37	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีจินตนาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน ยอมรับและร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.64) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อนำรูปแบบการบริหารที่ดีและเหมาะสมมาใช้ในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.69) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด ใช้สติปัญญาแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.69)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงบวก และมองผู้ร่วมงานในแง่ดี	4.42	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	4.39	0.57	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.37	0.62	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาต่อยอดจนเกิดคุณค่าต่อสถานศึกษา	4.31	0.54	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น	4.18	0.78	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.33	0.40	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงบวก และมองผู้ร่วมงานในแง่ดี ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่าง

รวดเร็ว (4.39, S.D.= 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา อยู่เสมอ (4.37, S.D.= 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.18, S.D.= 0.78)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างควมไว้วางใจ

ด้านการสร้างควมไว้วางใจ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความอดทน ความกล้าหาญ และระเบียบวินัยแก่บุคลากรภายในองค์กร	4.45	0.70	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือและสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน	4.44	0.54	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ	4.41	0.54	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม	4.40	0.64	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร	4.38	0.68	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์	4.30	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย		4.40	0.38	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการสร้างควมไว้วางใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความอดทน ความกล้าหาญ และระเบียบวินัยแก่บุคลากรภายในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.45, S.D.= 0.70) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือและสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.44, S.D.= 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D.= 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.= 0.73)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี	4.41	0.73	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	4.39	0.67	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.38	0.57	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4.36	0.55	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนได้เป็นอย่างดี	4.25	0.72	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์	4.18	0.71	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.31	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย		4.33	0.39	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.71)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านภาพรวม

ด้านภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 การสร้างความไว้วางใจ	4.40	0.38	มาก
2 การมีจินตนาการ	4.37	0.37	มาก
3 การมีวิสัยทัศน์	4.35	0.38	มาก
4 การมีความคิดสร้างสรรค์	4.33	0.40	มาก
5. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.33	0.39	มาก
รวมเฉลี่ย	4.36	0.35	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.38) การมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.37) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.35) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.40) และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.39) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบ
แจ่มใสหรือแบบเปิด

ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ครู โดยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.50	0.65	มากที่สุด
2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนบุคลากรทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังและ ความสามารถ	4.39	0.70	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี และเป็นที่เคารพรักของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.36	0.53	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

	ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4	บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.32	0.52	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานตาม ความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของแต่ละบุคคล	4.17	0.72	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ภายในองค์กรได้	4.29	0.68	มาก
7	บุคลากรภายในองค์กรมีความสามัคคี ช่วยเหลือการทำงานด้วยความ เต็มใจ	4.30	0.73	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.33	0.39	มาก

จากตาราง 12 พบว่า บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ครู โดยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.65) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนบุคลากรทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังและความสามารถ ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.70) ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี และเป็นที่เคารพรักของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระ งานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.72)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบอิสระ

	ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบชั้นที่มิตร	4.45	0.57	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร	4.42	0.69	มาก
3	บุคลากรในองค์กรแสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานและ ร่วมมือการทำงานอย่างเต็มที่	4.38	0.53	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

	ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.30	0.74	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิภาพของครู เช่น จัดทำประกันอุบัติเหตุกลุ่มให้แก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา	4.33	0.73	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอยู่ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบความสัมพันธ์ฉันท์มิตร	4.29	0.76	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.36	0.38	มาก

จากตาราง 13 พบว่า บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบฉันท์มิตร ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.69) บุคลากรในองค์กรแสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานและร่วมมือ การทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอยู่ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.76)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบควบคุม

	ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ วิธีการทำงานให้กับบุคลากรตลอดเวลา	4.42	0.73	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยควบคุม ตรวจสอบ ออกคำสั่งและนิเทศงานเป็นประจำ	4.40	0.55	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรค่อนข้างน้อย	4.24	0.71	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ	4.21	0.69	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5 บุคลากรมีสัมพันธภาพกันน้อยเพราะมุ่งแต่ผลงานหรือความสำเร็จของงาน	4.13	0.67	มาก
6 บุคลากรในองค์กรไม่มีเวลาในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเนื่องจากมีภาระงานค่อนข้างมาก	3.47	0.58	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	4.15	0.30	มาก

จากตาราง 14 พบว่า บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบควบคุมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ วิธีการทำงานให้กับบุคลากรตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษาคอยควบคุม ตรวจสอบ ออกรหัสและนิเทศงานเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด บุคลากรในองค์กรไม่มีเวลาในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเนื่องจากมีภาระงานค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= 0.58)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบสนับสนุน

ด้านบรรยากาศแบบสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานไม่ทำหาย ความสามารถส่งผลให้บุคลากรขาดความพึงพอใจในการทำงาน	4.44	0.64	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเมตตา กรุณาและไม่ทำลายจิตใจ ของบุคลากร	4.42	0.72	มาก
3 บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรสหาย	4.40	0.59	มาก
4 บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง	4.39	0.63	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างหละหลวม ปล่อยปละละเลยการบริหารงานบุคคล	4.34	0.63	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการประเมินผลงานหรือ การสั่งงานเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่าง ผู้ใต้บังคับบัญชากับตนเอง	4.32	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย	4.38	0.23	มาก

จากตาราง 15 พบว่า บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานไม่ทำลายความสามารถส่งผลให้บุคลากรขาดความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.64) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเมตตา กรุณาและไม่ทำลายจิตใจของบุคลากร ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.72) บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรสหาย ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการประเมินผลงานหรือการสั่งงานเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับตนเอง ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.72)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ

ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายและความรำคาญต่อพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก	4.39	0.60	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษารบกวนเวลาการปฏิบัติงานของครู	4.37	0.71	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งและควบคุมการปฏิบัติงานของคณะ ครูอย่างใกล้ชิด	4.32	0.63	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษาทำตัวเป็นผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่าง	4.30	0.69	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรกับ คณะครูและผู้ร่วมงาน	4.25	0.79	มาก
6 บุคลากรในองค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.23	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.41	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายและความรำคาญต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษารบกวนเวลาการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.71) ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งและควบคุมการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.79)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบ ซึมเซาหรือแบบปิด

ด้านบรรยากาศแบบซึมเซาหรือแบบปิด		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและผู้ร่วมงาน	4.38	0.72	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งกฎและระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยปราศจากหลักการและเหตุผล	4.34	0.66	มาก
3	บุคลากรในองค์กรเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.33	0.67	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน	4.32	0.76	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ	4.27	0.82	มาก
6	บุคลากรในองค์กรขาดความสามัคคีในการทำงาน	4.21	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.42	มาก

จากตาราง 17 พบว่า บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบซึมเซาหรือแบบปิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.72) ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งกฎและระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยปราศจากหลักการและเหตุผล ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.66) บุคลากรในองค์กรเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรขาดความสามัคคีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.78)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านภาพรวม

ด้านภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	4.38	0.23	มาก
2 ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	4.36	0.38	มาก
3 ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด	4.33	0.39	มาก
4 ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ	4.31	0.41	มาก
5 ด้านบรรยากาศแบบชี้แนะหรือแบบปิด	4.31	0.42	มาก
6 ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	4.15	0.30	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.29	มาก

จากตาราง 18 พบว่า บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.23) ด้านบรรยากาศแบบอิสระ ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.38) ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.39) ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.41) ด้านบรรยากาศแบบชี้แนะหรือแบบปิด ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.42) ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.30)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ กับบรรยากาศของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด	0.771**	.000	สูง
2. ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	0.466**	.000	ปานกลาง
3. ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	0.821**	.000	สูง

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	r	p	ระดับความสัมพันธ์
4. ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	-0.393**	.000	ปานกลาง
5. ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ	-0.732**	.000	สูง
6. ด้านบรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบปิด	0.723**	.000	สูง
รวมเฉลี่ย	0.771**	.000	สูง

**p ≤ .01

จากตาราง 19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านการมีจินตนาการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด	0.761**	.000	สูง
2. ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	0.748**	.000	สูง
3. ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	0.428**	.000	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	0.778**	.000	สูง
5. ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ	-0.383**	.000	ปานกลาง
6. ด้านบรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบปิด	-0.712**	.000	สูง
รวมเฉลี่ย	0.696**	.000	สูง

**p ≤ .01

จากตาราง 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ กับบรรยากาศของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด	0.776**	.000	สูง
2. ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	0.748**	.000	สูง
3. ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	0.453**	.000	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	0.738**	.000	สูง
5. ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ	-0.299**	.000	ต่ำ
6. ด้านบรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบปิด	-0.722**	.000	สูง
รวมเฉลี่ย	0.714**	.000	สูง

**p ≤ .01

จากตาราง 21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างควมไว้วางใจ กับบรรยากาศของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างควมไว้วางใจ	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด	0.717**	.000	สูง
2. ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	0.715**	.000	สูง
3. ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	0.409**	.000	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	1.000**	.000	สูงมาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างความไว้วางใจ	r	p	ระดับความสัมพันธ์
5. ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ	-0.376**	.000	ปานกลาง
6. ด้านบรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบปิด	-0.688**	.000	สูง
รวมเฉลี่ย	0.763**	.000	สูง

** $p \leq .01$

จากตาราง 22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างความไว้วางใจ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว กับบรรยากาศของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด	0.797**	.000	สูง
2. ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	0.794**	.000	สูง
3. ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	0.481**	.000	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	0.809**	.000	สูง
5. ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ	-0.360**	.000	ปานกลาง
6. ด้านบรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบปิด	-0.747**	.000	สูง
รวมเฉลี่ย	0.753**	.000	สูง

** $p \leq .01$

จากตาราง 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวกับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับบรรยากาศของโรงเรียน ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด	0.828**	.000	สูง
2. ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	0.820**	.000	สูง
3. ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	0.486**	.000	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	0.899**	.000	สูง
5. ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ	-0.393**	.000	ปานกลาง
6. ด้านบรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบปิด	-0.782**	.000	สูง
รวมเฉลี่ย	0.792**	.000	สูง

**p ≤ .01

จากตาราง 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกรายการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีสาระสำคัญที่นำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระ

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 1,237 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2565, หน้า 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 297 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, p.608) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ซึ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 1,237 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและกำหนดสัดส่วนตามรายชื่อที่ตั่งสถานศึกษา จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน และครู จำนวน 208 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา ระเบียบวิธีวิจัย และมีประสบการณ์ทางการวิจัยมาเป็นอย่างดี จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและตัวแปรที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และได้มีการปรับปรุงในเรื่องความชัดเจนของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.911 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 0.70

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 297 ฉบับ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน และนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานจนบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีจินตนาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน ยอมรับและร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อนำรูปแบบการบริหารที่ดีและเหมาะสมมาใช้ในการพัฒนางาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด ใช้สติปัญญาแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเชิงบวก และมองผู้ร่วมงานในแง่ดี ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการสร้างควมไว้วางใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความอดทน ความกล้าหาญ และระเบียบวินัยแก่บุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือและสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์

1.6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.1 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือ

และให้คำแนะนำแก่ครู โดยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนบุคลากรทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังและความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี และเป็นที่เคารพรักของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของแต่ละบุคคล

2.2 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบฉันท์มิตร ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร บุคลากรในองค์กรแสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานและร่วมมือการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอยู่ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบความสัมพันธ์ฉันท์มิตร

2.3 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบควบคุมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ วิธีการทำงานให้กับบุคลากรตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาคอยควบคุม ตรวจสอบ ควบคุมค่าสั่งและนิเทศงานเป็นประจำ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด บุคลากรในองค์กรไม่มีเวลาในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เนื่องจากมีภาระงานค่อนข้างมาก

2.4 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานไม่ทำทลายความสามารถส่งผลให้บุคลากรขาดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเมตตา กรุณาและไม่ทำลายจิตใจของบุคลากร บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรสหาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการประเมินผลงานหรือการสั่งงานเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับตนเอง

2.5 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายและความรำคาญต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษารบกวนเวลาการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งและควบคุมการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.6 บรรยายภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบซึมเซาหรือแบบปิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยปราศจากหลักการและเหตุผล บุคลากรในองค์กรเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรขาดความสามัคคีในการทำงาน

2.7 บรรยายภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม ด้านบรรยากาศแบบอิสระ ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ ด้านบรรยากาศแบบซึมเซาหรือแบบปิด ด้านบรรยากาศแบบควบคุม

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีจินตนาการ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างควมไว้วางใจ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวกับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกรายการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตระหนักถึงความสำคัญของการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อนำภาพรวมของสถานศึกษา ทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในมากำหนดเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษามีกระบวนการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานจากประสบการณ์ทำงานของครูส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับพีระภัทร พิมพ์คำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจิตติภูมิ เทพคำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวินา สุทธิโพธิ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ด้านการมีจินตนาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 มีความสามารถในการใช้จินตนาการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสร้างความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในโรงเรียน สร้างทีมงานที่มีความหลากหลายทางความคิดเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิมๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมความรู้และทักษะด้านต่างๆ แก่ผู้เรียนและนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่ และสร้างสรรค์ผลงานโดยเฉพาะตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์นำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ อีกทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพลธาวิณ วัชรพรธำรงค์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านแรงบันดาลใจ ด้านจินตนาการ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีเจตคติเชิงบวกในการบริหารงานสามารถสร้างภาคีเครือข่ายภาคประชาชน ผู้นำชุมชน ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำศาสนาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ฟังที่ดีกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทำงานอย่างมีความสุขเป็นกำลังใจที่สำคัญให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสมรรถนะของนักเรียนนำมาซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลเนตร มียอด (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีความคิดวิเคราะห์ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมร้อยละ 7.07 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยจิตติภูมิ เทพคำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ด้านการสร้างควมไว้วางใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ควรสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นที่มาของความสุขในการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน การทำงานได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล การร่วมกันนำความรู้ ความสามารถของบุคลากรพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นผลจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างควมไว้วางใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู

ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในสถานศึกษา

1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีบทบาทในการประสานงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในระยะยาว ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาถือว่าผู้มีส่วนรับผิดชอบ ในการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เป็นที่มาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ท้ายสุดผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในสถานศึกษา กระทั่งเกิดวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของรอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยภาพรวม พบว่า ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้รับฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.1 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศองค์การแบบเปิด เป็นบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องจากเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานคอยช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานซึ่งกันและกัน เป็นบรรยากาศของหน่วยงานในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มากที่สุดที่จะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาการงานด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถ และเป็นบรรยากาศของสถานศึกษาที่บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจดีมาก ครูมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็น อย่างดี มีการมอบหมายงานในหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถ ส่งผลให้ครูสร้างสรรค์ผลงานที่ดี ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงาน และการร่วมมือแก้ปัญหาต่างๆ นำมาซึ่ง ผลสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของปนัดดา ปิ่นทัศน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสุกัญญา จันทะศรี (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการศึกษา บรรยากาศโดยรวมขององค์การอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิสา เนาวัฒน์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกำหนดข้อตกลงร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างกฎเกณฑ์ หรือระเบียบต่างๆ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมจะอำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ครู นำมาซึ่งขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความกรุณาปรานี สร้างแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบกับบรรยากาศแบบอิสระเป็นบรรยากาศแบบเป็นมิตรไมตรี มีความอบอุ่นในการร่วมงานกัน มีความคิดที่อิสระทุกคนรู้สึกสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นพูดจากันอย่างตรงไปตรงมา สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานำมาซึ่งความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านมิติกรุณาปรานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวันทิพย์ สามหาไทย (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน

2.3 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบควบคุมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับครูน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงาน ถือว่างานที่ให้ทำต้องสำเร็จ ผู้บริหารจะไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่นเลย บริหารงานโดยเน้นความสำเร็จของผลการทำงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะคอยควบคุม ตรวจสอบ ออกคำสั่ง หรือนิเทศงานครูจนครูไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์กันฉันมิตร ซึ่งอาจเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกิตตา เอนกบุญทิพย์ (2559, หน้า 300) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า มีบรรยากาศแบบปลดปล่อย สูงที่สุด รองลงมา คือ บรรยากาศแบบเปิดกว้าง บรรยากาศแบบผูกมัด และบรรยากาศแบบปิดกั้นตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชชานันท์ โภชฌงค์

(2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะประสิทธิภาพในการทำงานที่ ลดลงที่เกิดจากบรรยากาศแบบควบคุม

2.4 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เน้น ความสัมพันธ์กันในด้านส่วนตัวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ขวัญกำลังใจจึงอยู่ในระดับมาก เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันมิตรด้านเดียว แต่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเฉื่อยชาเพราะขาดแรงจูงใจในการทำงาน และอาจเป็นเพราะครูทุกคนสนิทสนมกันดังครอบครัว เดียวกัน ประกอบกับผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาและจะไม่พยายามทำลายจิตใจของบุคลากร การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก และครูจะคอยกระตุ้นผู้บริหาร ให้ทำหน้าที่ให้เข้มแข็งขึ้นตลอดเวลา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดเสถียรภาพในการบริหารงาน วิธีการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศแบบเกื้อหนุนให้บุคลากร มีความสุข ในการทำงาน พยายามทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจในการทำงานโดยเฉพาะงานด้าน การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันทิพย์ สามหาดี (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะ ผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสุนิสา เนาวรัตน์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน

2.5 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่สามารถที่จะทำหน้าที่บริหารบุคลากรให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหาร ควบคุมเวลาการปฏิบัติงานของครูมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ด้านการจัดการเรียนสอน ส่งผลให้ผลงานด้านการศึกษามีน้อย อีกทั้งการบริหารงานโดยใช้วิธีการออก คำสั่งควบคุม ควบคุมตราและนิเทศการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้ได้รับผลกระทบด้าน

ความผูกพันในการทำงาน ประกอบด้วย ความผูกพันในด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของการทำงานของครูแต่ละคน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความเบื่อหน่ายและเกิดความรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าบรรยากาศแบบรวมอำนาจ คือ การไม่เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานยานอโศก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ได้การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านมิติทางเห็นส่งผลต่อแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานขององค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิสา เนาวรัตน์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการประสานงาน ด้านการให้การยอมรับนับถือ และด้านการเข้ากับสังคมได้ดี ส่งผลดีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

2.6 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบซึมเซาหรือแบบปิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นบรรยากาศแบบกลัวการมาทำงาน เกิดความสงสัยในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานกลัวจะไม่เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศจะมีลักษณะก้าวร้าว ซึมเซา เฉื่อยชาไม่มีชีวิตชีวา โดยแต่ละคนจะคอยให้ผู้อื่นเป็นฝ่ายพูดออกความคิดเห็นก่อน ส่งผลให้หน่วยงานการศึกษาขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยขาดความรู้ ความสามารถ ขาดบุคลิกภาพของผู้นำ และขาดทักษะในการบริหารงานบุคคล ขาดการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู การพยายามตั้งกฎเกณฑ์และข้อบังคับให้ครูปฏิบัติตาม โดยปราศจากหลักการและเหตุผล และจากการบริหารงานดังกล่าวอาจส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานการศึกษาไม่มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสาวิตรี ศรีรักษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันทิพย์

สามหาดไทย (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี คือ การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก ให้กับบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชชานันท์ โกษณงค์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสำคัญของวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สามารถประกันความสำเร็จและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของหน่วยงาน ช่วยทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของหน้าที่ตนเอง ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความเต็มใจ เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และเกิดความทุ่มเทเพื่อคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ และเกิดบรรยากาศที่มีความผูกพันของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อน และพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งการร่วมกันศึกษาปัญหาของสถานศึกษา การวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจ การวางแผนในการแก้ปัญหา และการร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการขับเคลื่อนการบริหารงานด้านการศึกษาให้ดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ สรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรและบรรยากาศที่ดีย่อมส่งผลดีในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวม และแยกพิจารณารายด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันทิพย์ สามหาดไทย (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร

ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจิตนาการ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนควรให้ความสนใจศึกษา เข้าใจ ลักษณะธรรมชาติพฤติกรรมและกระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนแต่ละวัย โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปลูกฝังการใช้ความคิดสร้าง และการคิดเชิงวิพากษ์ให้กับผู้เรียนโดยเฉพาะด้านกระบวนการคิดและการใช้ชีวิตอย่างอิสระ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถหลอมรวมรูปแบบของสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลกระทบต่อนำมาซึ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพนัดดา ปิ่นทัศน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความอิสระ ความร่วมมือ ความเปิดเผย การทดลอง การเผชิญความจริง การไว้วางใจ ความจริงใจ และการดำเนินงานเชิงรุก คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผลการศึกษา พบว่า 1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ได้การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำด้านจินตนาการเป็นนักวางแผนที่ดี มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน หาทางออกของปัญหา และนำเสนอนโยบายไปสู่ความสำเร็จสามารถส่งบรรยากาศองค์การให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หัวใจของการบริหารสถานศึกษาคือการวางแผนที่ดี มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแล้วงานย่อมประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ และการมีความคิดวิเคราะห์ สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจหมายเดียวกัน อีกทั้งมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอวยชัย จาตุรพันธ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของปนัดดา ปิ่นทัศน (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสนา คุระแก้ว (2566, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์และสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .933$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างควมไว้วางใจ กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงาน การปรับตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีศักยภาพในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหา ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยอมรับนำมาซึ่งผลสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสาวิตรี ศรีรักษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันทิพย์ สามหาไทย (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ได้ร้อยละ 41.90 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉรา หนูยศ (2564, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กัน

3.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวกับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย มีความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะบรรยากาศในสถานศึกษาอย่างรวดเร็ว อีกทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยไม่ให้ครูอึดอัด หรือเป็นที่เลี้ยงคอยช่วยเหลือครู และพาชื่นชมยินดี กระบวนการดังกล่าวนี้เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษา สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยผู้ร่วมงานทุกคนได้ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ร่วมกันกำหนดเป้าหมายไว้ และการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีของหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันทิพย์ สามหาไทย (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรา กาพสมุท (2563, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัย

พบว่า บรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัตรา ภิรมย์ชม (2565, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .505

3.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกรายการ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านควรมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน เพราะว่าทุกด้านมีความสำคัญ เช่น ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้รับฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านจินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนที่ดี เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การหาทางออกของปัญหาโดยคำนึงถึงคุณธรรมเป็นสำคัญ และการนำเสนอนโยบายแปลเปลี่ยนเป็นกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์นำมาซึ่งการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา และมีแผนเผชิญเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ จากเหตุผลที่กล่าวมานับเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงาน ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่กำหนดร่วมกันในทุกภาคส่วนจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา กล่าวคือ การบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ต้องอาศัยกระบวนการคิด การวางแผน การจัดการภายในองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การบังคับบัญชา การงานและประเมินผล งบประมาณ การประสานงาน การตัดสินใจ และนโยบายโดยทิศทางในการบริหารงานจะต้องเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาอย่างชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานนำมาซึ่งผลสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรา กาฬสมุทร (2563, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า บรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .544$) โดยบรรยากาศแบบอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำใ้บริการอยู่ในระดับสูง ($r = .802$)

บรรยากาศแบบเปิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .783$) บรรยากาศแบบเป็นกันเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .523$) บรรยากาศแบบควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบรรยากาศแบบปิดมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับต่ำ ($r = -.202$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัจฉรา หนูยศ (2564, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัตรา ภิรมย์ชม (2565, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้นำเอาผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาดำเนินการเสนอแนะ ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ความถนัด และความเหมาะสมเฉพาะตนเอง ควรมอบหมายงานจากประสบการณ์ทำงานของครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

และมีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยี เช่น การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายข้อมูล (network) ด้วยระบบสารสนเทศ เพื่อนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งส่งเสริมให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาอย่างเพียงพอและทันสมัย

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้รับฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล พยายามสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และควรมีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการสร้างความไว้วางใจ พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเอง มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ และสามารถนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อตัวผู้เรียน

1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในหลักความยุติธรรมในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งภายในหน่วยงาน การสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในสถานศึกษา กระทั่งเกิดวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.6 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นและหาข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนในสำนักงานเข้าใจและรับทราบรวมถึงยอมรับหน้าที่และภาระงานของแต่ละบุคคลในสำนักงานทั้งหมด รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีในการแบ่งหน้าที่การทำงานและการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม เพื่อทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานนำมาซึ่งผลสำเร็จของสถานศึกษา

1.7 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรไม่มีเวลาในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันเนื่องจากมีภาระงานค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC เพื่อร่วมมือกับหาแนวทางในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยมีตารางการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยการทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

1.8 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบสนับสนุน พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการประเมินผลงานหรือการสั่งงานเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเมตตาากรุณา ไม่พยายามทำร้ายจิตใจของบุคลากร มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามและประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ

1.9 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบรวมอำนาจ พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือครู และพาชื่นชมยินดีเมื่อประสบความสำเร็จ ให้กำลังใจครูและบุคลากรทางการศึกษา นำมาซึ่งความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะที่ยั่งยืน

1.10 บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านบรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบปิด พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรขาดความสามัคคีในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรถอดบทเรียนเพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคีในการทำงาน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ มีการยกย่องความสำเร็จของทีมงาน เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการปลูกฝังวัฒนธรรมการสนับสนุนซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งความสามัคคีในการทำงานที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในกรอบตัวแปรอื่นๆ

บรรณานุกรม

- กมลเนตร มียอด. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารศึกษาในอำเภอ แม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. การศึกษาอิสระปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไกรสิงห์ ปาณสมบุญ. (2544). ความไม่สอดคล้องระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ และ ที่ปรารถนาความสำเร็จในการได้รับการรับรอง มาตรฐาน ISO 9000/ISO 14000. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จริยาภรณ์ พรหมมี. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตศิลปากร.

- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. สืบค้น มิถุนายน 10, 2566, จาก <https://www.academia.edu/8634471/CreativeLeadership>.
- จิราวรรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาส ชื่นห้วน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชากี สะมะแอ. (2550). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณฐกร รักธรรม. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 1(1), 163-179.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ดวิษา สังคหะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีรโชติ หล่ายไต้. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นิศาชล บำรุงศักดิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ทริปปี้กรุ๊ป.
- บาลกีส กาษา. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : พี แอนด์ บี.
- เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปกิตตา เอนกบุญทิพย์. (2559). การศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(2), 300.
- ปนัดดา ปิ่นทัศน์. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประเวศ วะสี. (2555). ภาวะผู้นำ: ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข. กรุงเทพฯ : ธนวัช.

- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงศ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ. (2551). การจัดบรรยากาศองค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พลธาวิณ วัชรธำรงค์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ชลบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- พัชชานันท์ โภษะมงคล. (2562). บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรภรณ์ ควรคะเนิง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัด พระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยอุดรธานี.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2547). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พิระภัทร พิมพ์คำ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. สืบค้น มิถุนายน 4, 2566, จาก https://www.academia.edu/8634471/Creative_Leadership.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัญญา ควรรำพึง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). **รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันทิพย์ สามหาดีไทย. (2560). **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วาสนา คุระแก้ว. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วินา สุทธิโพธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยนครลำปาง.
- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิไล กวางศิริ. (2556). **การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วีระเทพ พัฒน. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมเจตน์ วโรกร. (2556). บรรยาการขององค์การโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย รุ่งเรือง, และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 9(1), 33-36.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2555). เทคนิคการบริหารและภาวะผู้นำ. มหาสารคาม : คลังนาวิทยา.
- สาวิตรี ศรีรักษ์. (2557). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. ชุมพร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2564). รายงานผลการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ 2564. สุพรรณบุรี : ผู้แต่ง.
- _____. (2565). รายงานผลการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ 2565. สุพรรณบุรี : ผู้แต่ง.
- สุกัญญา จันทะศรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา สายลวด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุกัญญา จันทะศรี. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุพัตรา ภิรมย์ชม. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาพ ฤทธิบำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา.** ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2557). **การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อมรา กาฬสมุทร. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อวยชัย จาตุรพันธ์. (2554). **การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัจฉรา หนูยศ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอุดรธานี.
- อัลวี จารงค์. (2551). **บรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อารปี ทองศรีนุ่น. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อิตติขาม เจะหะ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- อิทธิฤทธิ์ กลั่นเดช. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- เอกพล อินทรพิชัย. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- Adair, J. (2007). **Leadership for innovation: How to organize team creativity and harvest ideas.** London : Kogan Page.
- Altman, R. (2000). Forecasting your organizational climate. **Journal of Applied Psychology, 65,** 62-65.
- Ash, R.C., & Persall, M. (2007). **The principle as chief learning officer: The new work of formative leadership.** Birmingham : Stamford University Birmingham.
- Beal, G.M., et al. (1974). **Leadership and dynamics group action.** Ames : The IOWA State University.
- Bennis, W. (2002). **Creative leadership.** Bangkok : Chulalongkorn University.
- Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). **Organization Theory and management: A macro approach.** New York : John Wiley & Sons.
- Casse, P., & Claudel, P.G. (2007). **Philosophy for creative leadership: How philosophy can Turn people into more effective leaders.** (n.p.).
- Coste, T.G. (2009). **Creative leadership & Women.** Retrieved September 9, 2023, from <http://www.pptsearch.net/>.
- Cronbach, L.J. (1974). **Essentials of psychology testing (3rd ed.).** New York : Harper & Row.
- Dorothy, S. (2001). **Improving instructional practice: An action research study of the integration of technology into a grade four/five social studies curriculum.** Master Thesis, The university of Regina.

- Douglas, J., & Massie, J.L. (1979). **Essentials of management** (3rd ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- Dubrin, A.J. (1998). **Leadership: Research findings, practice, and skill**. Boston : McGraw-Hill.
- _____. (2010). **The principles of leadership** (6th ed.). Boston : Houghton.
- Fink, S., et al. (1983). Organizational crisis and change. **Journal of Applied Behavioral Science**, 7, 15-37.
- Forehand, D.A. (1964). Environmental variation in studies of Organization behavior. **Psychological Bulletin**, 62(6), 171-183.
- Fox, R.S., et al. (1973). **School climate improvement: A challenge to the school administrator**. Englewood : Phi Delta Kappa.
- Gordon, J.R. (1996). **Organizational behavior: A diagnostic approach**. Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Grigsby, K.A. (1991). Perception of the organization, climate: Influenced by the organization structure. **Journal of Nursing Education**, 30(2), 81-88.
- Gunter, G. (2004). **The challenge of creative leadership**. Westport, Connecticut : Maya Angelou Press.
- Halpin, A.W., & Crofts, D.B. (1996). **The original climate of schools**. Chicago : University of Chicago, Midwest Administration Center.
- Hannam, R.L., & Jimmieson, N.L. (2007). The impact of organizational citizenship behaviour and non-material rewards on dimensions of employee burnout: Evidence from the teaching profession. In A.I. Glendon, B.M. Thompson, & B.Myors (Eds.), **Advances in organizational psychology**, (pp.153–174). Australian Academic.
- Hatch, T. (2009). **The outside - inside connection: Educational leadership**. New York : McGraw-Hill.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2005). **Educational administration: Theory, research and practice** (7th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Johns. (1996). **Organizational behavior: Understanding and managing life at work** (4th ed.). USA : Harper Collin.
- Kaminker, J.P. (2011). **The leadership factor**. London, UK : Collier Macmillan.

- Keamy, R. (2016). Creative leadership? 'It's just the norm. **School Leadership and Management, 36(2)**, 1-18.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sampling size for research activities. **Journal of Education and Psychological Measurement, 30(3)**, 608.
- Likert, S. (1961). **New patterns of management**. New York : McGraw-Hill.
- _____. (1967). **New pattern of management**. New York : McGraw - Hill.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A.Jr. (1968). **Motivation and organizational climate**. New York : Boston.
- Maxwell, J.A. (2012). **Qualitative research design: An interactive approach**. Thousand Oaks : Sage.
- Mungskasem, Udom. (2001). **The experimental chief executive officer**. Doctoral Dissertation Graduate School Technical University of the Philippines.
- Neeley, A. (2004). **Quality assurance**. New York : McGraw-Hill.
- Parker, J.P., & Begnaud, L.G. (2004). **Developing creative leadership**. Portsmouth, NH : Teacher Ideas Press.
- Peterson, & Stevens. (1990). **People at work: Human relations in organizations**. USA : West.
- Puccio, G., Murdock, M., & Mance, M. (2011). **Creative leadership: Skills that drive change**. Thousand Oaks : SAGE.
- Renshaw, J. (2016). **Formative leadership**. Retrieved June 15, 2022, from <https://www.linkedin.com/-pulse/formative-leadership-jason-reshaw>.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). **Essentials of organizational behavior**. New Jersey : Pearson Prentice-Hall.
- Robinson, R.B.Jr. (2007). **Strategic management: Formulation, implementation, and control**. Boston : McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T.J., & Starratt, R.J. (1988). **Supervision human perspectives** (4th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Steers, M.R. (1977). **Antecedents and outcomes of organizational commitment**. New York : Administrative Science Quarterly.
- Stenberg, R.J. (2006). Creative leadership: it's a decision. **Journal of Leadership, 36(2)**, 22-24.

- Stoll, L., & Temperley, J. (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. (n.p.). (Unpublished report).
- Stringer, R. (2002). **Leadership and organization climate.** New Jersey : McGraw-Hill.
- Thompson, S.B. (2011). Simple formulas for standard errors that cluster by both firm and time. **Journal of Financial Economics**, **99**, 1-10.
- Wallach, M.A., & Kogan, N. (2010). **Modes of thinking in young children.** New York : Holt Rinehart & Winston.
- Yukl, L.P. (2005). **Leadership and performance beyond expectation.** New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
ATMOSPHERE OF SCHOOLS UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียน

3. คำตอบที่ได้จะพิจารณาในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อโรงเรียนและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พิสิษฐ์ ทวีวัฒน์

นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่านและสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

☐

1. ชาย

☐

2. หญิง

2. ตำแหน่ง

☐

1. ผู้บริหาร

☐

2. ครู

3. อายุ

☐

1. น้อยกว่า 30 ปี

☐

2. 30-40 ปี

☐

3. มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

☐

1. ปริญญาตรี

☐

2. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน (สำหรับครู)

☐

1. น้อยกว่า 10 ปี

☐

2. 10-20 ปี

☐

3. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการทำงาน (สำหรับผู้บริหาร)

☐

1. น้อยกว่า 10 ปี

☐

2. 10-20 ปี

☐

3. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

7. ขนาดสถานศึกษา

☐

1. ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)

☐

2. ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน)

☐

3. ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 601 – 1,500 คน)

☐

4. ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
การมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางหรือ แนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและกล้าที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานจนบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมและ สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการของตน เพื่อใช้แก้ปัญหาหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสะท้อนภาพให้เห็นถึง สิ่งที่สมาชิกในองค์กรต้องการได้					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
การมีจินตนาการ						
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อนำรูปแบบการบริหารที่ดีและเหมาะสมมาใช้ในการพัฒนางาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมใหม่ๆ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน ยอมรับและร่วมมือในการทำงาน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด ใช้สติปัญญาแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
14	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ					
การมีความคิดสร้างสรรค์						
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนา ต่อยอดจนเกิดคุณค่าต่อสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงบวก และมองผู้ร่วมงานในแง่ดี					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
การสร้างควมไว้วางใจ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร					
22	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือและสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความอดทน ความกล้าหาญ และระเบียบวินัยแก่บุคลากรภายในองค์กร					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังปัญหาและ ให้คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์					
การมีความยืดหยุ่น						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนได้เป็นอย่างดี					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3 บรรยากาศของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับระดับบรรยากาศของโรงเรียนของท่าน เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	บรรยากาศของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรภายในองค์กรได้					
2	บุคลากรภายในองค์กรมีความสามัคคี ช่วยเหลือการทำงานด้วยความเต็มใจ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายภาระงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับความรู้ของแต่ละบุคคล					
4	บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี และเป็นที่เคารพรักของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ครู โดยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติอย่างเต็มที่					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนบุคลากรทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังและความสามารถ					

ข้อที่	บรรยากาศของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
บรรยากาศแบบอิสระ						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอยู่ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบความสัมพันธ์ฉันมิตร					
9	บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบฉันมิตร					
10	บุคลากรในองค์กรแสดงศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานและร่วมมือการทำงานอย่างเต็มที่					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิภาพของครู เช่น จัดทำประกันอุบัติเหตุกลุ่มให้แก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา					
บรรยากาศแบบควบคุม						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยควบคุม ตรวจสอบ ออกคำสั่งและนิเทศงานเป็นประจำ					
16	บุคลากรในองค์กรไม่มีเวลาในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันเนื่องจากมีภาระงานค่อนข้างมาก					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ วิธีการทำงานให้กับบุคลากรตลอดเวลา					
18	บุคลากรมีสัมพันธภาพกันน้อยเพราะมุ่งแต่ผลงานหรือความสำเร็จของงาน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรค่อนข้างน้อย					

ข้อที่	บรรยากาศของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
บรรยากาศแบบสนิทสนม						
20	บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรสหาย					
21	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเมตตา กรุณาและไม่ทำลายจิตใจของบุคลากร					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการประเมินผลงานหรือการสั่งงานเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา กับตนเอง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างหละหลวม ปล่อยปละละเลยการบริหารงานบุคคล					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานไม่ท้าทายความสามารถ ส่งผลให้บุคลากรขาดความพึงพอใจในการทำงาน					
บรรยากาศแบบรวมอำนาจ						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาออกคำสั่งและควบคุมการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรกับคณะครูและผู้ร่วมงาน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษารบกวเวลาการปฏิบัติงานของครู					
29	บุคลากรในองค์กรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาทำตัวเป็นผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่าง					
31	บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายและความรำคาญต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก					

ข้อที่	บรรยากาศของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
บรรยากาศแบบซึมเซา หรือแบบปิด						
32	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู และผู้ร่วมงาน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งกฎและระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยปราศจากหลักการและเหตุผล					
36	บุคลากรในองค์กรเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
37	บุคลากรในองค์กรขาดความสามัคคีในการทำงาน					

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม | รองคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. นายศรัณยู นิตศิริ | ผู้อำนวยการโรงเรียน
อนุบาลเดิมบางนางบวช (วัดท่าช้าง) |
| 4. นางสาวรัชนีวรรณ ทองคำ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปากน้ำ |
| 5. ดร.ทวิช แจ่มจรัส | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสามเอก |

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๓๙/๒๕๖๗..... วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๑๑ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๔๐/๒๕๖๗..... วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๑๑ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ฉันทนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๒๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายศรีณยู นิตศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๑๑ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๓๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวรัชนิวรรณ ทองคำ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๑๑ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.เนติ เฉลียววเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. กัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๓๑

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.ทวิช แจ่มจรัส

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๑๑ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. กิตยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (try out)
เครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๔๑๖๒/๑๐๙๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓
อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ๓๒๑๒๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ ศธ ๐๖๒๘.๐๒/๑๙๗

ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗

จำนวน ๑ ชุด

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี แจ้งขอความอนุเคราะห์ให้ นายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์
ตำแหน่งครู โรงเรียนวัดท่าทอง ดำเนินการทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ จึงขอแจ้งให้ท่านทราบ
และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาย ลิ่มประจันต์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐-๓๕๔๔-๐๘๖๑ ต่อ ๓๓

โทรสาร ๐-๓๕๔๔-๐๘๖๐



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๙๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓

ด้วยนายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๑๑ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ธันยพันธ์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ ศธ ๐๔๑๖๒/๑๒๔๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓
อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ๗๒๑๒๐

๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๒๕๓

ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๗

จำนวน ๑ ชุด

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี แจ้งขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระของ นายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ (ตำแหน่งครู โรงเรียนวัดท่าทอง) นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ โดยขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาด้วยตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ จึงขอแจ้งให้ท่านทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอานวย ตีประสิทธิ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐-๓๕๔๔-๐๘๖๑ ต่อ ๓๓

โทรสาร ๐-๓๕๔๔-๐๘๖๐

“เรียนดี มีความสุข”



กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เลขที่รับ.....๕๗.

รับเมื่อวันที่ ๘๗ ๒๔.๒ ๒๕ เวลา ๑๐:๐๐

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๒๕๓

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ถนนนารายณ์มหาราช

อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๕ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓

ด้วยนายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๑๑ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือก เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๓ หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา จะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กิตยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-ชื่อสกุล	นายพิสิษฐ์ ทวีวัฒน์	
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 20 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2519	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	235 หมู่ 3 ตำบลห้วยนา อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี	
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดท่าทอง ตำบลปากน้ำ อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี	
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2542	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร
	พ.ศ. 2553	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
	พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี