



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา ยะลา เขต 2



นุรุดิน สะเอ๊ะ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษายะลา เขต 2

นรุดีน สะเอ๊ะ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP AND ACADEMIC  
ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER  
THE OFFICE OF YALA PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA 2



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE  
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN  
EDUCATIONAL ADMINISTRATION OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



**ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ**  
**มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**  
**หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**

**ชื่อการค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP AND  
ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
UNDER THE OFFICE OF YALA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA 2

**ผู้วิจัย** นายณัฐดิน สะเฮ๊ะ

**คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย**

.....อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข)

.....กรรมการและเลขานุการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยามรณ)

**มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว**

.....รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย แสงฉาย) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

|                     |                                                                                                                                                    |                            |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| ชื่อการค้นคว้าอิสระ | ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ยะลา เขต 2 |                            |
| ผู้วิจัย            | นายนุรุดิน สะเอ๊ะ                                                                                                                                  | ปีการศึกษา 2567            |
| ปริญญา              | ครุศาสตรมหาบัณฑิต                                                                                                                                  | สาขาวิชา การบริหารการศึกษา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา    | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข                                                                                                                |                            |

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 297 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.981 และค่าความเชื่อมั่นการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.967 สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.866$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

**Independent Study Title**     The Relationship between Creative Leadership and Academic Administration of School Administrations under the Office of Yala Educational Service Area 2

**Researcher**                     Mr.Nurudin Sa-eh                     **Academic year** 2024

**Degree**                             Master of Education Program in Educational Administration

**Advisor**                             Assistant Professor Dr.Kanokkorn Sirisuk

### Abstract

The objectives of this study were to: 1) Study the creative leadership of school administrators under the Office of Yala Primary Educational Service Area 2, 2) Study the academic administration of school administrators under the Office of Yala Primary Educational Service Area 2, and 3) Study the relationship between creative leadership and academic administration of school administrators under the Office of Yala Primary Educational Service Area 2. The sample groups consisted of 297 teachers under the Office of Yala Primary Educational Service Area 2 in the academic year 2024. They were obtained by stratified random sampling according to schools and then simple random sampling by drawing lottery. With a reliability value of creative leadership at 0.981 and a reliability value of academic administration at 0.967. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

The results showed that: 1) The creative leadership of school administrators under the Office of Yala Primary Educational Service Area 2, as a whole, was at the highest level. 2) The academic administration of school administrators under the Office of Yala Primary Educational Service Area 2, as a whole, was at a high level. 3) The relationship between creative leadership and academic administration of school administrators under the Office of Yala Primary Educational Service Area 2 was at a high level of positive correlation ( $r_{xy} = 0.866$ ) with statistical significance at the .001 level.

**Keywords:** Creative Leadership, Academic Administration, School Administrator

### กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลอันเป็นที่รักทุกคน รวมไปถึงสถานที่ต่าง ๆ ที่นำพาผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย กรรมการและประธานกรรมการบริหารหลักสูตรและรองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ อย่างดียิ่ง รวมทั้งเสียสละเวลาทั้งกำลังกายและกำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับ ความกรุณาจากคณาจารย์และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่ให้ความรู้และคอยอบรมสั่งสอนตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร.มนต์ทิพา ไชยแก้ว อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นายอดิพันธ์ สำเร ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 และนายพีรณัย การดี ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบันนังสตาอินทราฉัตร มิตรภาพที่ 200 ที่ระลึก ส.ร.อ. สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและดำเนินการแจ้งบุคลากรในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จนสำเร็จลง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านบาเจาะ และสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 สำหรับกำลังใจ การสนับสนุนช่วยเหลือให้คำปรึกษาจนวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณพี่ เพื่อน น้อง นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ปีการศึกษา 2565 ทุกคนที่คอยช่วยให้กำลังใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันผู้วิจัยในทุกด้าน

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวที่สนับสนุนทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร ค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รวมไปถึงกำลังใจที่สำคัญที่มอบให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

นุรุดิน สะเอ๊ะ

พฤศจิกายน 2567

## สารบัญ

|                                                                     | หน้า      |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                               | (1)       |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                            | (2)       |
| กิตติกรรมประกาศ .....                                               | (3)       |
| สารบัญ .....                                                        | (4)       |
| สารบัญตาราง .....                                                   | (6)       |
| สารบัญภาพ .....                                                     | (9)       |
| <br>                                                                |           |
| <b>บทที่ 1 บทนำ .....</b>                                           | <b>1</b>  |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....                                | 1         |
| วัตถุประสงค์การวิจัย .....                                          | 7         |
| สมมติฐานการวิจัย .....                                              | 7         |
| ขอบเขตการวิจัย .....                                                | 7         |
| กรอบแนวคิดการวิจัย .....                                            | 10        |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....                                               | 10        |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....                                     | 14        |
| <br>                                                                |           |
| <b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....</b>                 | <b>15</b> |
| แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา .....        | 16        |
| แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ .....                          | 21        |
| แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ .....               | 28        |
| แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ .....                      | 54        |
| ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ..... | 76        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                         | 80        |
| <br>                                                                |           |
| <b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....</b>                             | <b>87</b> |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                       | 87        |
| แบบแผนการวิจัย .....                                                | 88        |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                                          | หน้า       |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                         | 89         |
| การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ .....                                      | 91         |
| วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                            | 93         |
| การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....                                   | 93         |
| <b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>                                | <b>96</b>  |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                        | 96         |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                | 96         |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                               | 97         |
| <b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>                        | <b>120</b> |
| สรุปผลการวิจัย .....                                                     | 121        |
| อภิปรายผล .....                                                          | 126        |
| ข้อเสนอแนะ .....                                                         | 137        |
| บรรณานุกรม .....                                                         | 139        |
| ภาคผนวก .....                                                            | 149        |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .....                      | 150        |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ..... | 152        |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                               | 161        |
| ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ .....                                    | 173        |
| ประวัติผู้วิจัย .....                                                    | 186        |

## สารบัญตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 การสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ .....                                                                                                                                                                   | 42   |
| 2 การสังเคราะห์ตัวแปรการบริหารวิชาการ .....                                                                                                                                                                          | 66   |
| 3 จำนวนสถานศึกษา จำแนกตามขนาด และประเภท รายอำเภอ .....                                                                                                                                                               | 77   |
| 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....                                                                                                                                                         | 88   |
| 5 แบบแผนการวิจัย .....                                                                                                                                                                                               | 89   |
| 6 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....                                                                                                                                                                | 98   |
| 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา<br>เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน .....                                       | 100  |
| 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ยะลา เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้อ .....                 | 101  |
| 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา<br>เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ .....                    | 102  |
| 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา<br>เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์โดยภาพรวมและรายข้อ .....                         | 103  |
| 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา<br>เขต 2 ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ ..... | 104  |
| 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา<br>เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ .....    | 106  |
| 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดย<br>ภาพรวมและรายด้าน .....                                         | 107  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                           | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2<br>ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ .....     | 108  |
| 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2<br>ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายข้อ .....          | 109  |
| 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2<br>ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมและรายข้อ .....                | 111  |
| 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2<br>ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ..... | 112  |
| 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2<br>ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ .....                 | 113  |
| 19 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2<br>ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ .....    | 114  |
| 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา<br>เขต 2 โดยภาพรวม .....                               | 115  |
| 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา<br>กับการดำเนินงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ยะลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน .....                    | 116  |
| 22 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ยะลา เขต 2 .....                                                | 174  |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า                                                                                                                                                                                       |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 23    | ดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา<br>เขต 2 ..... 179                                  |
| 24    | ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับการ<br>บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ..... 185 |



## สารบัญภาพ

| ภาพ                        | หน้า |
|----------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... | 10   |



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการช่วยให้คนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเต็มศักยภาพ การคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้และสร้างปัญญาให้เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 1) การบริหารการศึกษาที่ดีต้องอาศัยการขับเคลื่อนโดยกลยุทธ์ที่สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาระดับการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีอิสระ นำไปสู่การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ให้สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะ ความถนัด และสามารถวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 23)

การดำเนินงานทางด้านการศึกษานั้นผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญ ที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง ที่ทุกคนต้องเผชิญ ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะ ช่วยเหลือให้บุคลากรปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อัคพงศ์ สุขมาตย์ และคณะ, 2560: 34) ดังนั้น ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้

เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดีนำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม (แก้วมณี ปัทมะ, 2564: 35) และจะต้องเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดที่ หลากหลายทิศทาง หลายแง่มุม โดยนำเอาประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานทำให้เกิดความคิดใหม่ อันนำไปสู่การ ประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมเจริญก้าวหน้า

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้ การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุรรัตน์ โตเขียว (2560: 20) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตาม ความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อ บุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำการกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่ างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ต้องสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งด้านทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในภาวะเช่นนี้ คุณลักษณะของผู้นำที่เรียกว่า ภาวะผู้นำ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อ สภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในสังคม ได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ อย่างยิ่ง และเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหาร จะต้องมีความภาวะผู้นำที่สามารถนำพาบุคลากรดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานให้บรรลุตาม เป้าหมายและสร้างความก้าวหน้าขององค์กรและบุคลากรในองค์กรได้ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็น พฤติกรรมของผู้นำที่จะนำทีมงานหรือผู้ปฏิบัติงานให้ ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยผู้นำเป็น แบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อจูง ใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ มีความยืดหยุ่นในการคิดและการตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ คำนึงกรอบ (อรชร กิตติชนมธวัช, 2558: 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนอง เชิงจินตนาการ โดยการใช้ไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ

มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่า และ ศักยภาพของตนเอง และผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็น ปัญหา การแก้ปัญหา ของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีเชี่ยวชาญปัญหา จะช่วยให้มีความคล่องแคล่ว และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดความถูกต้อง เปิดเผย ตรงไปตรงมา สามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย (เพ็ญญา ศรีภูธร, 2562: 65) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณทิพย์ ปั่นก้อง (2559: 88) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ต่อการพัฒนาองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่พบมีความสอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562: 10) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ตามความเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นกัน รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561: 25) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และอามาล โต๊ะดาหยง (2561: 122) ได้ศึกษา วิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรื่องวิทยุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย เรื่องวิทยุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ซึ่งองค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทนสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในองค์กร พัฒนาองค์กรทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น

เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ

ภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น (จิราวรรณ อินเกิด, 2564: 64) และ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ ส่งเสริม แนะนำ และ เป็นผู้นำในกระบวนการทำงานภายในสถานศึกษา เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางในการบริหารงานและสื่อสารภายในสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในโรงเรียนให้มีความคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ได้ดีมากขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, 2559: 59)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน โดยมีหน้าที่หลักในการบริหารงานอย่างน้อย 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยบริหารกิจการของสถานศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา วางแผนพัฒนาการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล รวมถึงการจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารที่หลากหลาย (กรรณิการ์ เรตมอนต์, 2559: 46) การบริหารงานวิชาการ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความรู้ความสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลง มีความคิด สร้างสรรค์ในนวัตกรรมการศึกษา ความยืดหยุ่นเพื่อปฏิบัติหรือบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการก็จะสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา งานบริหารวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาและเป็นงานที่สำคัญมากที่สุดในโรงเรียน ที่บุคลากรทุกคนที่เข้าร่วมโดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันที่ กัญญา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558: 13) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการ เรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่สุดจะต้องอาศัยกระบวนการ

บริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดีทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียน จึงจะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ได้ดี จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของสถานศึกษา ที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี (สุรศักดิ์ เล็กวงษ์, 2563: 58)

สถานศึกษาจัดได้ว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพที่จะแข่งขันในระดับเวทีโลกได้ ดังนั้นจึงต้องเร่งดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เป็นที่รวมของการมีคุณภาพในทุกส่วน การบริหารงานวิชาการนั้นถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา และงานวางแผนการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงนับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารจะต้องสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ ส่งเสริม แนะนำ และเป็นผู้นำในกระบวนการทำงานภายในสถานศึกษา เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางในการบริหารงานและสื่อสารภายในโรงเรียน มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในสถานศึกษาให้มีความคล่องตัว และยืดหยุ่น เข้ากับสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร (ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, 2558: 13)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ดำเนินการรับผิดชอบการจัดการศึกษาตั้งแต่ปฐมวัยถึงมัธยมศึกษาตอนต้นโดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 68 แห่ง ได้นำแนวทางการจัดการศึกษา และการดำเนินงานวิชาการไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา การบริหาร และจัดการศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น รวมถึงนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ และแนวทางรูปแบบบริหารจัดการที่ใช้พื้นที่เป็นฐาน และนวัตกรรมใน

การขับเคลื่อน โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศไทย

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ซึ่งได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในกลยุทธ์ที่ 3 ยุทธศาสตร์คุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและเป็นผู้กำหนดนโยบายกำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผนตลอดจนวิธีการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีการบริหารสถานศึกษาที่บรรลุผลสอดคล้องตาม วัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา จะมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถี ชีวิตในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จะต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตนเอง โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2, 2567: 34) จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่ 3 มีการกล่าวถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารในที่นี้จะรวมไปถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานภายในสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำนโยบายมาพัฒนาสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ผูกทักษะกระบวนการคิด การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ปฏิบัติคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ตรงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวล้วนแต่มีความสอดคล้องกับการบริหารงานวิชาการโดยตรง เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกและผู้บริหารในฐานะที่เป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวมคุณภาพและบทบาทของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษารวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทันต่อโลกในปัจจุบันนี้ และเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” เพื่อให้สามารถบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในปัจจุบันนี้ จากผลการดำเนินงาน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ โดยเฉพาะคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET: Ordinary National Educational Test) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐาน (NT)

ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2564-2566 ได้คะแนนสอบต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2, 2566: 18)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการที่เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาและการจัดการศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่สนใจการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

### สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนสถานศึกษา 68 แห่ง จำนวนครูทั้งหมด 1,241 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ได้จำนวนครู 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) และโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาและใช้การสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

### 2. ขอบเขตตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด ขอบเขตตัวแปร ดังนี้

2.1 ตัวแปร X คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1 ความคิดสร้างสรรค์ ( $X_1$ )
- 2.1.2 การทำงานเป็นทีม ( $X_2$ )
- 2.1.3 วิสัยทัศน์ ( $X_3$ )
- 2.1.4 การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ( $X_4$ )
- 2.1.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_5$ )

2.2 ตัวแปร Y คือ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ( $Y_1$ )
- 2.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ( $Y_2$ )
- 2.2.3 การวัดผลประเมินผล ( $Y_3$ )
- 2.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ( $Y_4$ )
- 2.2.5 การนิเทศการศึกษา ( $Y_5$ )
- 2.2.6 การประกันคุณภาพภายใน ( $Y_6$ )

### 3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559: 6); ทวีภรณ์ วรชิน (2559: 147); บุศรา ปุณริบูรณ์ (2559: 15); จุฑาพร ชินทัพพ์ (2560: 29); สุรศักดิ์ ปักการะโธ (2560: 26); สมชาย รุ่งเรือง (2560: 29); ศักดา ทองดี (2560: 184); วิภา สุทธิโพธิ์ (2561: 7); สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561: 10); จักรกฤษณ์ โปตาพล (2561: 355); เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561: 8); อุษณีย์ ศรีเจริญ (2561: 2); ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562: 6-7); จันจิรา น้ำขาว (2562: 15); เพ็ญภา ศรีภูธร (2562: 6); อัยรินทร์ สماعيل (2562: 7); สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563: 5); เฉลิมพล เอกพันธุ์ (2564: 161) และ Sisk (2013: 19-20) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ความคิดสร้างสรรค์

3.1.2 การทำงานเป็นทีม

3.1.3 วิสัยทัศน์

3.1.4 การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์

3.1.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2 การบริหารงานวิชาการ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557: 30); ศิริลักษณ์ เส็งมี (2557: 37); อรทัย สุวรรณหาร และคณะ (2558: 131); สุภารัตน์ สมศักดิ์ (2559: 3); กมลรัตน์ แก่นจันทร์ และคณะ (2560: 240); ฐนิตา กลีคุณ (2560: 293-294); เพ็ญประภา ศรีมะโรง และคณะ (2560: 143); ยุทธนา เกื้อกุล และนิไละ แวอุซัง (2560: 59); อร่าม วัฒนะ (2561: 38); จันจิรา น้ำขาว (2562: 57); ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562: 103); วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์ และคณะ (2562: 66); Faber and Shearron (1970: 212); Kimbrough and Nunnery (1988: 58) และ Miller (1965: 175) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.2.3 การวัดผลประเมินผล

3.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.5 การนิเทศการศึกษา

3.2.6 การประกันคุณภาพภายใน

#### 4. ขอบเขตระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตระยะเวลา ดังนี้

เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2567 ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ 2567

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานหรือการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการที่สังคมมุ่งหวัง และการเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ จะมีความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งเป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ความสามารถในการจูงใจกระตุ้นสนับสนุนที่จะทำให้บุคลากรกล้าคิด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถเผชิญ สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาจากนักวิชาการ สามารถแบ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) วิสัยทัศน์ 4) การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

2.1 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ภายในจิตใจ อย่างมีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและการส่งเสริมการเรียนรู้ สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ และเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร

2.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นซึ่งมีเป้าหมายในแบบเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ มีการช่วยเหลือกัน มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และร่วมมือทำงานด้วยกันจนทำให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก มีทักษะและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการวางแผนพัฒนาครูบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายสถานศึกษา สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม มุ่งกระจายอำนาจและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากร

2.4 การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจ

กว้างรับฟัง ความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น มีการกระจายอำนาจ การบริหารในองค์การให้แก่ผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพร้อมจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ

2.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายและทันกับโลกในยุคปัจจุบัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง และ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรให้ครูและบุคลากรทุกคน ได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

3. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการหรือแนวทางปฏิบัติของผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนโดยมุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพตามที่สังคมต้องการอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตามขอบข่ายและภารกิจการดำเนินงานวิชาการ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาจากนักวิชาการ สามารถแบ่งการบริหารงานวิชาการไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา และ 6) การประกันคุณภาพภายใน ดังนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และด้านอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายโดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ทุกฝ่ายมีบทบาทสำคัญในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ พัฒนากระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้เรียนจากประสบการณ์จริงและได้ปฏิบัติจริง ครูผู้สอนพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ใช้สื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามศักยภาพ ในการกำหนดจุดหมาย สารการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้สื่อการเรียน การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัดความสนใจความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล

การจัดกระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

3.3 การวัดผลประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลตามนโยบายที่กำหนด การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย เช่น การสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรม การปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ การซ่อมเสริม เป็นต้น การวัดผลและประเมินผลต้องครอบคลุมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะการปฏิบัติงานและด้านเจตคติ โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนที่สะท้อนถึง สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำหรับผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร รวมไปถึงผู้ปกครอง เพื่อให้การพัฒนาของผู้เรียนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของครู ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ การพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การหาเหตุผล การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมารวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

3.5 การนิเทศการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้มีการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและครู ดำเนินการให้ คำปรึกษา ชี้แนะอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และมีรูปแบบวิธีการอย่างเป็นระบบกำหนดให้การนิเทศเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู การส่งเสริม และพัฒนาครูในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศและครูผู้สอนเพื่อดูแลช่วยเหลือให้แนะนำครูผู้สอนในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

3.6 การประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด กำหนดมาตรฐานระดับสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมาะสมกับผู้เรียน เน้นคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญและบริบทของสถานศึกษา กำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละ มาตรฐานและตัวบ่งชี้และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานความก้าวหน้าของ การปฏิบัติงาน จัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา หรือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ หรือครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

5. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียน หรือ สถานที่จัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ถึงระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 หมายถึง หน่วยงาน ทางการศึกษาที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงมัธยมศึกษาตอนต้น รับผิดชอบดูแลในอำเภอบันนังสตา อำเภอยะหา อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา จำนวน 68 แห่ง

8. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (ใช้เกณฑ์ สนม.) ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน น้อยกว่า 120 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 – 600 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601 คนขึ้นไป

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

2. ทำให้ทราบถึงการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต

3. ได้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 1.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.3 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  - 2.1 ความหมายของผู้นำ
  - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 2.4 แนวคิด ทฤษฎี ของภาวะผู้นำ
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 3.3 หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 3.4 แนวคิด ทฤษฎี ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
  - 3.5 ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
  - 4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
  - 4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
  - 4.3 หลักการของการบริหารงานวิชาการ
  - 4.4 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ
5. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ

## 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นผู้นำองค์กร ที่สำคัญจะต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพราะการที่ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมีความคิดสร้างสรรค์ก็จะทำให้องค์กรนั้นบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลง

#### 1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการทำงานหรือการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ในสถานศึกษาโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำองค์กรและบุคคลสำคัญในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาในแต่ละด้านอย่างเป็นระบบ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ศิริ ถิอาสนา (2557: 8) ได้ให้ความหมายของการบริหาร เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

จุฑามาส นาคปฐุม (2559: 14) ได้อธิบายความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารจัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำเอาหลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ ทางมนุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ ไม่ใช่ศาสตร์อย่างเดียว และยังต้องใช้ศิลป์ควบคู่กันไป คือ ต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่าง ๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริง และการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ การมอบหมายงาน การรายงานและการงบประมาณ

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562: 15) การบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้ทักษะในการจูงใจคนให้มีความร่วมแรงร่วมใจ โดยใช้กระบวนการในการการวางแผนร่วมกันในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ทำให้องค์กรสัมฤทธิ์ผล

มะนาฟี อินนูซึ (2564: 12) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่ายได้ ร่วมมือกันเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีการยึดเงื่อนไขและหลักการโดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาอย่างแท้จริง

Good (1973: 5) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่ามี 2 นัย คือ หมายถึง การอำนวยการ การควบคุม และการดำเนิน กิจกรรมเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา รวมทั้งงานด้านธุรการด้วยลักษณะหน้าที่ทั้งหลาย ของสถานศึกษานั้น จะต้องคำนึงถึง บัณฑิตในการศึกษาเป็นหลัก และหมายถึง การควบคุม การจัด การเรื่องราวต่าง ๆ ของการบริหารสถานศึกษา อันเกี่ยวพันถึงกรรมวิธีทางการสอน เช่น เรื่องเกี่ยวกับครู นักเรียน โครงการสอน กิจกรรมต่าง ๆ หลักสูตร อุปกรณ์การสอน และการแนะแนว เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานหรือการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการที่สังคมมุ่งหวัง และการเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลก

## 2. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

บุคคลซึ่งเป็นผู้นำหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า และเกิดผลสำเร็จคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ถวิล อรัญเวศ (2560: 5) ให้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษา มีทักษะในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยใช้ศาสตร์ และศิลป์ ควบคู่กับยุทธศาสตร์ หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด

สุกฤตยา ปงกันทา (2561: 22) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการแต่งตั้ง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และมีอำนาจในการอำนวยการงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่กำกับควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผน และนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

หนึ่งฤทัย เลี้ยงพันธุ์สกุล (2562: 9) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีหน้าที่ รับผิดชอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา มีความสามารถในการ บริหารงานเกี่ยวกับสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ และสร้างขวัญกำลังใจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

Gorton (1983: 210) ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่ง ซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษาโดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุม ดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Calwell (2000: 130) ได้กล่าวถึง ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า หมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดหมายของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารในสถานศึกษา ซึ่งงานบริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้และความสามารถในการบริหารงานด้านต่าง ๆ มีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะต้องทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 3. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาสถานศึกษาหรือองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพหรือเกิดความล้มเหลว ซึ่งผู้บริหารนั้นส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์หรือการอยู่ร่วมกันของทุกคนในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

หนึ่งฤทัย เลี้ยงพันธุ์สกุล (2562: 10) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา โดยจะต้องมีความเป็นผู้นำและผู้ประสาน ความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่จะนำพาองค์กรให้มีการพัฒนาทั้งระบบ มีความรู้และคุณธรรมใน การบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ

มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564: 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เป็นผู้วางแผนระบบ การทำงานภายในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างราบรื่น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้

ศิลปวิทยาการ คุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นศูนย์รวมของความศรัทธาและความเลื่อมใสของผู้ร่วมงาน เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Haiman, William and Connor (1985: 422) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานและคุณสมบัติด้านอื่น ๆ อีกหลายด้านจึงจะทำให้บริหารงานบังเกิดผลดีต่อทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดความสามารถย่อมขาดความไว้วางใจจากผู้ที่บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุดความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

Conger (1989: 79) เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการวางแผน นโยบายเกี่ยวกับโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอนบุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ

Bass (1998: 92) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะเป็นผู้นำที่ต้องรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมดในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารสถานศึกษา การปฏิรูปการศึกษาให้มีความก้าวหน้าเกิดผลสำเร็จจะต้องเป็นผู้นำ ผู้ประสานความร่วมมือ จะต้องเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ รอบด้าน ทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร และจะนำไปสู่ การพัฒนาสถานศึกษาและจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ

#### 4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องรู้จักบทบาทและหน้าที่หลักของตนในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษาซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2557: 19) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของครู อาจารย์ และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

วาสนา เต่าพาลี (2557: 21) กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือ แบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน

การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

ธนินสา คุประเสริฐ (2559: 12) กล่าวถึง บทบาทการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการและควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร โดยมีจุดหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา บรรลุผลตาม เป้าหมายและนโยบายของประเทศ

Kenneth and Jane (2000: 103) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

- 1) ด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและผู้นำของหมู่คณะ
- 2) ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์รวมของการสั่งการภายใน องค์กร ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด
- 3) ด้านการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

Jones et al (1969: 176-183) ได้กล่าวถึงบทบาทและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบใน ความก้าวหน้าทางวิชาการโดยเข้าเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตน รู้จักผลิตและใช้งานวิจัย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาแสดงให้เห็นว่า จุดหมายของโรงเรียนย่อมเหนือกว่าจุดหมายของตนเอง รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงานเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่นและเชื่อในศักดิ์ศรีของ ผู้ร่วมงานรู้จักวิธีที่จะขอคำปรึกษาจากคนอื่น ห่วงใยสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน มีความศรัทธาใน วิชาชีพของตนเอง
- 2) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นโรงเรียนควรให้บริการสังคมและสังคมได้ ช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนด้วย
- 3) เป็นผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง จัดหาวัสดุอุปกรณ์บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การเรียนการสอน เป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุด

4) รู้จักประเมินผลงานของตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนมิใช่มีหน้าที่ปฏิบัติ เฉพาะงานประจำวันเท่านั้น ยังต้องมีความเป็นผู้นำอีกด้วย พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนควรมี ส่วนส่งเสริมการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องประเมินบทบาทของตนเองอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษา โดยใช้หลักเกณฑ์และหลักวิชาการมาประยุกต์ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมถึงวิธีการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผล ตามเป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ เป็นผู้นำการคิด และตัดสินใจโดยให้ผู้รับผิดชอบ งานด้านต่าง ๆ เป็นผู้ลงมือกระทำ ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการวางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมการดำเนินงาน การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริม ความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

## แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

### 1. ความหมายของผู้นำ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้  
 ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559: 32) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สุรรัตน์ โตเขียว (2560: 17) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชักนำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

Burns (1978: 19) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่กระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์ร่วมของทั้งผู้นำและผู้ตาม

Bennis and Nanus (1985: 215) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญ การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะ

นำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก จัดปัญหา จัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Dubrin (1998: 431) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มจนได้รับมอบหมาย แต่งตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจนำคนอื่นให้มีพฤติกรรมคล้อยตาม หรือชี้แนะให้บุคคลหรือสมาชิกในกลุ่มปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ และบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้  
 วรรณทิพย์ ปั่นก้อน (2549: 25) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุรรัตน์ โตเขียว (2560: 20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือสถานศึกษา ที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

Adams and Juniperus (2003: 6) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามเพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อม

Colin and Gabriele (2000: 58) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่นและความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีขวัญและกำลังใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตาม

ด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

การตี อนันต์นาวิ (2557: 77-78) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง

1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ให้ตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวก็จะได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานที่มีภาวะผู้นำที่คนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง

ความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงาน ที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

กฤษพล อัมระนันท์ (2559: 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559: 141) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์การล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทุกหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการผู้อำนวยการ หรือ CEO ที่มีความรู้ความสามารถทักษะและสามารถนำหรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของอิทธิพล (Influence) หรือแรงผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่าง ๆ ภาวะผู้นำ จึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

Razik and Swansan (2001: 317) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุปายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเหมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 4. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ คำว่า Leadership Theory ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561: 7-8) กล่าวว่า ก่อนปี ค.ศ.1945 การศึกษาผู้นำมักจะเป็นการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด (Leaders are born) เช่น เป็นผู้ที่มีความแข็งแรง ทฤษฎีนี้เสนอว่าหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม หรือ

ด้านสติปัญญา โดยแยกให้เห็นถึงความแตกต่างของผู้ที่เป็นผู้นำออกจากผู้ไม่ได้เป็นผู้นำ ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ต้นจนถึงช่วงประมาณสงครามโลกครั้งที่สอง โดยมีความเชื่อว่าคนที่เป็นผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างจากคนที่ไม่เป็นผู้นำ ดังนั้น จึงพยายามศึกษาคุณลักษณะที่มีในผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มีการสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของบุคคลขึ้นมา เช่น วัดสติปัญญา และวัดบุคลิกภาพ ซึ่งมีการนำมาใช้ในการศึกษา 2 แบบ

- 1) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะคนที่ไม่ใช่ผู้นำ
- 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

Lussier and Achua (2001: 16-17) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำเพื่อกำหนดและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมของผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้น การแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการ จึงแบ่งได้ 4 กระบวนทัศน์ ดังนี้

#### 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ ค.ศ. 1930-1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดงานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวแปรทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่า ลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ตาม หรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ทฤษฎีลักษณะผู้นำได้แนวทางการศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra-Ordinary Abilities) จากการศึกษาบางงานวิจัยที่รวบรวมได้ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1900 -1940 ได้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย ทักษะทางสังคม และความสามารถทางสติปัญญา เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

#### 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

ประมาณปี ค.ศ. 1940 นักวิจัยส่วนมากได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์จากทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะมาเป็นการมุ่งไปที่พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำ โดยนักวิจัยพยายามวิเคราะห์

ความแตกต่างในพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล หรืออีกอย่างหนึ่ง คือ มุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำที่พึงกระทำในการบริหารงาน

### 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมมีภาวะผู้นำ ได้พยายามค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล (Universal Theory) ปรากฏว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ หรือหมายถึงว่า คุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบใดจะเป็นผลสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงเน้นที่ความสำคัญขององค์ประกอบของสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมภายนอก และลักษณะนิสัยของผู้ตาม เป็นต้น องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ ผู้นำจะต้องเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น

### 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ในช่วงกลางปี ค.ศ. 1970 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการ โดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทั้งสองทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามที่จะอธิบายว่าทำไมผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างหนัก และพยายามอุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือประสิทธิภาพ ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นว่า ทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำอาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Servant Leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นต้น

สุพจน์ ประไพเพชร และคณะ (2566: 59-60) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ผ่านมาจะแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระหว่าง 1900 ถึงสงครามโลกครั้งที่สอง เป็นการให้คำนิยามภาวะผู้นำจะเน้นที่ตัวผู้นำ ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาและคุณลักษณะ (Trait) หรือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ

(Trait Theory) จะเห็นว่าในช่วงการเปลี่ยนศตวรรษการศึกษาภาวะผู้นำเน้นที่ตัวผู้นำโดยกำหนดว่าผู้นำมีคุณลักษณะหรือบุคลิกอย่างไร ซึ่งนักวิจัยต่างๆ เชื่อว่าปัจจัยที่ประสบความสำเร็จทางการบริหารมีคุณสมบัติพิเศษนอกเหนือจากผู้อื่น โดยคุณลักษณะนี้ไม่ว่าจะแสวงหาเองหรือได้รับสืบทอดกันมาจะแสดงถึงแนวโน้มที่ผู้นำจะตอบสนองต่อสถานการณ์ด้วยพฤติกรรมที่ทำนายได้ แต่หลังจากการวิจัยอย่างกว้างขวาง ผลการวิจัยกลับไม่พบว่ามีรูปแบบคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำกับผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ ดังนั้น ระหว่าง สงครามโลกครั้งที่สองถึงปลายทศวรรษ 1960 การศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนไปเป็นการศึกษาพฤติกรรม

ระยะที่ 2 หลังสงครามโลกครั้งที่สองจนปลายทศวรรษ 1960 จะเน้นที่พฤติกรรม (Behavior) โดย พยายามศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร โดยเน้นให้ความสำคัญกับทฤษฎีพฤติกรรม ศาสตร์ (Behavioral Theory) เช่น ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Y) ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์เน้นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งระยะหลังได้มีการเสนอทฤษฎี Y เพิ่มเติมขึ้นมา โดยทฤษฎี X, Y และ Z (Theory X, Y and Z) มีหลักสำคัญ ของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบนี้เป็นสมมติฐานของผู้บริหารต่อพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ กล่าวคือทฤษฎี X มีแนวคิดในเรื่องการสั่งการและควบคุม (The Traditional View of Direction and Control) โดยทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานที่ว่าคนไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่ทะเยอทะยาน ไม่คิดริเริ่มชอบให้การสั่ง เห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กรมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มักจะโง่ และถูกหลอกง่าย ดังนั้น ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎีนี้จะมองคนโดยเฉลี่ยในแง่ลบว่าคนทั่วไปไม่ชอบและหลีกเลี่ยงการทำงาน จึงต้องถูกบังคับและควบคุมด้วยมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้ด้วยดีตามเป้าหมายขององค์การ

ต่อมาภายหลังได้มีทฤษฎี Z (Z Theory) ที่นำเสนอโดย Dr. William Ouchi ศาสตราจารย์แห่ง มหาวิทยาลัย UCLA ในช่วงปี 1980 โดยทฤษฎีของ Z ของ Ouchi (Ouchi's Theory Z) เป็นทฤษฎีอธิบาย โครงสร้างตามการจัดการผสมผสานระหว่างการบริหารแบบสหรัฐอเมริกาหรือ Theory A กับการบริหารแบบญี่ปุ่นหรือ Theory J โดยทฤษฎี Z เป็นแนวความคิดการจัดการผสมผสานระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาโดยเน้นการจ้างงานระยะยาวมีการตัดสินใจและความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนั้น จึงมีแนวคิดที่ว่า องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ 1) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ 2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ภายใต้หลักการสำคัญ

3 ประการ คือ 1) คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน 2) คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 3) คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง

ระยะที่ 3 เริ่มในทศวรรษที่ 1970 โดยเปลี่ยนจากการศึกษาพฤติกรรมไปเป็นการให้คำนิยามของสภาพแวดล้อมของภาวะผู้นำ รวมทั้งการพัฒนาทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational and Contingency) จนถึงปลายทศวรรษที่ 1970 หรือ 40 ปีที่ผ่านมาจึงได้มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 ทฤษฎีหลัก ๆ ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ และ 4) ทฤษฎีแบบบูรณาการ โดยเริ่มแรกที่มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ นักวิจัยเริ่มศึกษาจากคุณลักษณะของผู้นำว่า ผู้นำที่ยิ่งใหญ่มีคุณลักษณะอย่างไร ในระหว่างปี ค.ศ. 1940 ความไม่พอใจกับวิธีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะได้ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจที่พฤติกรรมของผู้นำว่า ผู้นำทำอะไร และเขาทำอย่างไรจึงเกิดพฤติกรรมผู้นำต่อมาจากการศึกษา พบว่า มีปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำ และไม่พบว่า การมีคุณลักษณะผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดในทุกสถานการณ์ จึงได้นำการศึกษาเรื่อง ทฤษฎีตามสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ หลังจากนั้นก็ได้มีทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบบารมี ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบปลุกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นการแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อเกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและดำเนินการตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลาที่ได้รับความสนใจศึกษาในปัจจุบัน

### **แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์**

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันสูง สิ่งที่กำหนดการพัฒนาองค์กรคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาบุคลากรดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายและสร้างความก้าวหน้าขององค์กรและบุคลากรในองค์กรได้

## 1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ คำว่า Leadership ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เมธพร เชื้อหอม (2557: 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561: 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนด แนวความคิด การมีเชาว์ปัญญาจะช่วยให้ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา

จันจิรา น้ำขาว (2562: 21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562: 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วม ในการทำงานเป็นทีม

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2563: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมียอดออกมาให้เห็นในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควร มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind)

2) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind)

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563: 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นสนับสนุนที่จะทำให้บุคลากรกล้าคิด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

Davar (1994: 3) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสามารถในการชี้นำตนเอง และผู้อื่น รับฟังปัญหาและการเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลในการโน้มน้าวและชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งกล้าคิดและตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์

Ash and Persall (2007: 22) กล่าวว่า การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The Formative Leadership) นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการใช้อำนาจความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็นการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ตลอดจน กระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าว เหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

Harris (2009: 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ได้มาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิมดังที่เป็นอยู่

Delia Bosio (2013: 377) เรื่อง ลักษณะผู้นำและความสร้างสรรค์ พบว่า ลักษณะ ของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้มุมมองที่แตกต่างของ สถานการณ์ และมีความปรารถนาในการยอมรับความเสี่ยงด้วยนวัตกรรมและความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นมากในการอยู่รอดขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ จะมีความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งเป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ ความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นสนับสนุนที่จะทำให้บุคลากรกล้าคิด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้สามารถเผชิญ สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน

## 2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2560: 6) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการดำรง รักษาบุคลากร องค์การสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคล มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของ องค์การ เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2563: 9) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้า ด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อผ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการ มองปัญหาทะลุวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต

ปิยะณัฐ หมื่นวงศ์ (2565: 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญต่อผู้นำหรือผู้บริหารในสถานการณ์ โลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตอบสนอง เชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตที่มีความซับซ้อน การคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดัน และความท้าทาย ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะสามารถแก้ปัญหาพร้อมรับ และการตอบสนองของอนาคตที่มี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้

Stoll and Temperley (2020: 22) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมี ปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและความท้าทาย

ดังนั้นจึงสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญในด้านพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงการมุ่งพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกอันสูงส่ง ช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างภาพความเป็นจริงของโรงเรียนแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็น

ทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการสร้างสรรค์ ความสามารถในการแข่งขันและเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่มในการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลในโรงเรียนภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยใน การจูงใจและการประสานงานขององค์กรและมุ่งไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทั้งของผู้นำและของผู้ตาม

### 3. หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

หลักการของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560: 6) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศ พบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดจะต้องดำเนินธุรกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge Based) ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ในสภาวะแวดล้อมเช่นนี้ในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (True Learning Organization) เป็นที่ ต้องสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียนผู้บริหารในฐานะผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความ จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงต้องสร้าง วัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวางทั่วทั้งโรงเรียนจะเต็มไปด้วยผู้นำที่ สร้างความมีประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกใน ความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่งให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต และ เป็นที่พึงปรารถนาของสังคม

จันจิรา น้ำขาว (2562: 23) ที่ได้สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านจัดการตนเอง (Self-Management) ประกอบด้วย การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การคิดอย่างห้วงผล (Productive Thinking) การร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) การมีทักษะ (Skills) มีทักษะการฟัง (Listening Skill) ทักษะ การพูด (Speaking Skill) ทักษะการอ่าน (Reading Skill) ทักษะการเขียน (Writing Skill) มีการ ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (Trust)

2) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Innovative and Technology) ผู้นำต้อง กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้มีความสำคัญต่อกระบวนการทำงาน (Process) ให้มีความสำคัญต่อลูกค้า (Customer)

3) ด้านผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leader) สร้างมนุษยสัมพันธ์กระจาย อำนาจ สามารถปฏิบัติงานได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

Ash and Persall (2007: 21) ได้กล่าวว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีกระบวนการ 10 ประการ ดังนี้

1) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) และการคิดอย่างหวังผล (Productive Thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) ซึ่งควรนำมาใช้ แทนกลไกการควบคุม (Control Mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top-Down Decision Making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of Conformity)

2) ควรมีมุมมองว่าครูเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำ ของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดง ตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3) ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4) ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ทุกคนทำตามสิ่งที่สั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน โดยเป็นการกระตุ้นให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5) ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับคน (People) และกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารหรืองานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิด การสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value-Added Activities) ขึ้นด้วย

6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – Focused) และยึดหลักการ ให้บริการทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของ ครูใหญ่ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7) ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนดช่องทาง ไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8) การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) โดยการปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตนผู้นำควรใช้หลักนี้เทศภายใน แบบ แวะเวียน (Managing by Wandering Around: MBWA) ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและ

ชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียน เพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9) ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) ให้กับบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนและจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซง การทำงานจากภายนอก

10) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining Status Quo) ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า หลักการของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำต้องกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงาน (Process) ให้ความสำคัญต่อลูกค้า (Customer) มีกระบวนการสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียนจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลง ต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวาง สร้างความมีประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สร้างความสำนึกใน ความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต และ เป็นที่พึงปรารถนาของสังคม

#### 4. แนวคิด ทฤษฎี ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

สมชาย รุ่งเรือง (2560: 33) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ได้รับการพัฒนาโดย Ash และ Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาส การเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเอง เข้าสู่ การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ โดยมีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีผู้บริหารโรงเรียน คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) อีกทอดหนึ่ง” ดังนั้นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร นอกจาก จะส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนแล้ว ยังต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากร ของโรงเรียนด้วย โดยมี 10 หลักการ ได้แก่

1) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive Thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top-down Decision Making) ตลอดจน การบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of Conformity)

2) มีมุมมองว่าครูเป็นผู้นำ และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามในการพัฒนางานและองค์การ

3) มีความไว้วางใจ (Trust) และกระตุ้นให้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4) ผู้นำควรกระตุ้นให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

5) ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และกระบวนการ (Process) และใส่ใจในงานที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม

6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของผลลัพธ์ที่จะเกิด

7) ผู้นำมีการสร้างเครือข่ายในการสื่อสารแบบสองทาง

8) มีการเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) และการปรากฏตัวอยู่ปฏิบัติงาน (Visibility)

9) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่ผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ

10) มีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน มีการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสภาพเดิมที่เป็นอยู่

อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) โดยมีแนวคิดของนักวิชาการ 2 กลุ่ม ด้วยกัน คือ

กลุ่มแรก กล่าวเกี่ยวกับการนำ (Leading) คือการนำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ อย่างสร้างสรรค์

กลุ่มที่สอง กล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (Connecting) ซึ่งเป็นการประสานงานที่กระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการประสานงานกับคนอื่น ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกัน และสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ และ ทั้งสองกลุ่มเชื่อว่าการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะได้แก่

1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง

2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) หมายถึง การแก้ปัญหา ร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกมากกว่าการประนีประนอมกับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหามีวิธีการและทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจ และได้รับผลประโยชน์สูงสุด

3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมีมุมมองเป็นจินตภาพที่มองไปข้างหน้า หรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในโรงเรียน ด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในโรงเรียน และให้เกียรติผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

5) การใช้คำถาม (Asking Questions) หมายถึง กลวิธีการถามคำถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการตั้งคำถามและตอบคำถาม เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาและสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูงและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

6) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting Analyzing and Interpreting Data) หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้แล้วมาวิเคราะห์แปลความหมายโดยการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกิจกรรมอื่นที่ดำเนินคล้ายกันในรอบระยะเวลาเดียวกัน เพื่อให้ฝ่ายบริหารเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคต เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

Basadur, 2008 (อ้างถึงใน ธนาภรณ์ นิลพันธุ์, 2562: 36) ได้สรุปแนวคิดและสาระสำคัญได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading People) ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกัน เป็นการค้นหาละเอียดถี่ถ้วนและการดำเนินการ

แก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน แต่ได้ผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม

Harris, 2009 (อ้างถึงใน ธนาภรณ์ นิลพันธุ์, 2562: 36) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ (Result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันแต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือ การประสานงานบุคคล (Connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (Leadership Without Ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้าทาย (Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการรักษาสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status Quo)

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย โดยมีการคำนึงถึงความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่น นอกจากนี้ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

## 5. ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559: 6) ได้กล่าวถึงปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนคือพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความสามารถ ในการสร้างสรรค์และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ สามารถวัดได้จากปัจจัยดังนี้

- 1) จินตนาการ
- 2) การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์
- 3) วิสัยทัศน์
- 4) การประสานงานกับผู้อื่น

ทวีภรณ์ วรชิน (2559: 147) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้

- 1) ความคิดสร้างสรรค์
- 2) การทำงานเป็นทีม
- 3) ผู้นำของผู้นำ
- 4) ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 5) ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อนักเรียน
- 6) ผู้นำที่เป็นแบบอย่างดี

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2559: 15) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านการสนใจ ประสานงาน ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถวัดได้จากปัจจัยดังนี้

- 1) การทำงานเป็นทีม
- 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์
- 4) การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์
- 5) การมีวิสัยทัศน์

จุฑาพร ชินทัพพ์ (2560: 29) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือพฤติกรรมที่แสดงออกมา 5 รูปแบบคือ

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 3) การกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรคิดนอกกรอบ
- 4) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560: 26) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบปัจจัยไปด้วยดังนี้

- 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน
- 5) การกล้าคิดกล้าตัดสินใจ

สมชาย รุ่งเรือง (2560: 29) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญมากในการช่วยพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และอยู่รอดในโลกที่มีความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งนี้ ปัจจัยที่สำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่

- 1) การจินตนาการ
- 2) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
- 3) วิสัยทัศน์
- 4) การเจรจาต่อรอง

ศักดิ์ ทองดี (2560: 184) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสามารถแสดงออกได้ 5 ลักษณะ ได้แก่

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) ความคิดสร้างสรรค์
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การร่วมมือแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์
- 5) ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

วินา สุทธิโพธิ์ (2561: 7) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยความสามารถที่นำพาให้บุคลากรในโรงเรียนหันไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีศิลปะ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์
- 2) การมีวิสัยทัศน์
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561: 10) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่

- 1) ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ
- 2) การกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรคิดนอกกรอบ
- 3) การกล้าคิดกล้าตัดสินใจ
- 4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2561: 355) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีด้วยกัน ดังนี้

- 1) ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อนักเรียน
- 2) ผู้นำที่เป็นแบบอย่างดี
- 3) การทำงานที่รวดเร็ว
- 4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561: 8) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทำให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน เกิดความตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย

- 1) การมีจินตนาการ
- 2) การสื่อสาร
- 3) การมีวิสัยทัศน์
- 4) ความไว้วางใจ

อุษณีย์ ศรีเจริญ (2561: 2) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย

- 1) ความรับผิดชอบในการทำงาน
- 2) การมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน
- 3) การมีจินตนาการ

ขวัญฤทัย ภู่อารยะ (2562: 6-7) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำซึ่งรู้จักคัดสรรหรือแบ่งปันพลังอำนาจของตนให้กับสมาชิกในโรงเรียนหรือชุมชนอย่างเต็มใจและเป็นธรรมชาติ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่น

ในศักยภาพของคนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ ประกอบด้วย

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 3) ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์
- 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

จันจิรา น้ำขาว (2562: 15) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมียกมาให้เห็นในการดำเนินงาน เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงโรงเรียน ประกอบด้วยคุณลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ ได้แก่

- 1) การร่วมมือแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์
- 2) การจินตนา
- 3) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน
- 4) การใช้คำถาม
- 5) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562: 6) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการ มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 3) การบริหารเวลา
- 4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อัยริน สมาแอ (2562: 7) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นระดับในการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถวัดได้จากปัจจัยที่เป็นตัวแปรตามที่สังเกตได้ดังนี้

- 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

- 2) การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) การร่วมมือแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563: 5) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถกระตุ้นหรือสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในโรงเรียนเพื่อที่จะทำให้นักเรียนสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในโรงเรียนให้มีความคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้นประกอบด้วย

- 1) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 2) การทำงานเป็นทีม
- 3) การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์
- 4) การมีวิสัยทัศน์
- 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เฉลิมพล เอกพันธุ์ (2564: 161) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการทำงานเป็นทีม
- 2) ด้านการเป็นผู้นำของผู้นำ
- 3) ด้านการเป็นผู้นำสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 4) ด้านการไว้วางใจ
- 5) การเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

Sisk (2013: 19 – 20) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า

- 1) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มักตั้งคำถามถึงสมมติฐานและการปฏิบัติที่เป็นอยู่ และพวกเขา มองโลกแตกต่างกัน
- 2) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์มักจะรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการโดยความรู้ ทักษะ และทัศนคติ
- 3) ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นผู้จัดเตรียมเงื่อนไข สภาพแวดล้อม และโอกาสให้บุคคลอื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์
- 4) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการคิดและการกระทำที่เกินขอบเขตที่จำกัดประสิทธิภาพ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการหลากหลายท่านจากข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกันและมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา เพื่อให้ได้ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลากหลายท่าน มาสังเคราะห์กำหนดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้



ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

| ที่ | ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์  | การดำเนินงานเป็นปัจเจกบุคคล |                                     |              |                                     |                           |                             |                   |                 |                   |                         |                 |               |                |                  |
|-----|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|--------------|-------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|-----------------|---------------|----------------|------------------|
|     |                                | มีวิสัยทัศน์                | การจินตนาการ<br>กล้าคิดกล้าตัดสินใจ | ความไว้วางใจ | การมุ่งความสำเร็จ<br>สัมฤทธิ์ของงาน | การปรับตัวและความยืดหยุ่น | การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี | การคิดเชิงวิจารณ์ | การคิดวิเคราะห์ | ความคิดสร้างสรรค์ | ความสามารถในการแก้ปัญหา | การทำงานเป็นทีม | การคิดนอกกรอบ | การเจรจาต่อรอง | การมีปฏิสัมพันธ์ |
| 1   | ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559: 6)   | ✓                           | ✓                                   |              | ✓                                   |                           |                             |                   |                 |                   |                         |                 |               |                |                  |
| 2   | ทวีภรณ์ วรชิน (2559: 147)      | ✓                           | ✓                                   |              | ✓                                   | ✓                         | ✓                           |                   |                 | ✓                 | ✓                       |                 |               | ✓              | ✓                |
| 3   | บุศรา ปุณริบูรณ์ (2559: 15)    | ✓                           |                                     |              |                                     | ✓                         |                             |                   | ✓               | ✓                 | ✓                       |                 |               |                |                  |
| 4   | สุรศักดิ์ ปักการะไธ (2560: 26) | ✓                           |                                     | ✓            | ✓                                   |                           |                             |                   | ✓               | ✓                 | ✓                       |                 |               |                |                  |
| 5   | สมชาย รุ่งเรือง (2560: 29)     | ✓                           | ✓                                   |              |                                     |                           |                             |                   |                 |                   |                         |                 | ✓             |                |                  |
| 6   | ศักดา ทองดี (2560: 184)        | ✓                           | ✓                                   |              |                                     |                           |                             |                   | ✓               | ✓                 | ✓                       |                 |               |                | ✓                |
| 7   | จุฑาพร ชินทัพพ์ (2560: 29)     | ✓                           | ✓                                   |              |                                     |                           |                             |                   | ✓               | ✓                 | ✓                       |                 | ✓             |                |                  |
| 8   | วินา สุทธิโพธิ์ (2561: 7)      | ✓                           | ✓                                   |              | ✓                                   |                           |                             |                   | ✓               | ✓                 | ✓                       |                 |               |                |                  |
| 9   | สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561: 10) |                             |                                     | ✓            |                                     | ✓                         |                             |                   | ✓               |                   |                         |                 | ✓             |                |                  |
| 10  | จักรกฤษณ์ โปตาพล (2561: 355)   |                             |                                     |              |                                     |                           |                             | ✓                 |                 |                   | ✓                       |                 |               | ✓              | ✓                |
| 11  | เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561: 8)    | ✓                           | ✓                                   | ✓            |                                     |                           |                             |                   |                 |                   |                         |                 |               | ✓              |                  |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ที่     | ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ | การดำเนินงานเป็นปัจจัยบุคคล |              |                     |              |                                 |                           |                             |                      |                     |             |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
|---------|-------------------------------|-----------------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|         |                               | มีวิสัยทัศน์                | การจินตนาการ | กล้าคิดกล้าตัดสินใจ | ความไว้วางใจ | การมุ่งความสำเร็จสัมฤทธิ์ของงาน | การปรับตัวและความยืดหยุ่น | การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี | การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ | การคิดเชิงวิเคราะห์ | ความสามัคคี | การเป็นแบบอย่าง | การเป็นแบบอย่าง | การเป็นแบบอย่าง | การเป็นแบบอย่าง | การเป็นแบบอย่าง | การเป็นแบบอย่าง | การเป็นแบบอย่าง | การเป็นแบบอย่าง |
| 12      | อุษณีย์ ศรีเจริญ (2561: 2)    | ✓                           | ✓            |                     |              | ✓                               |                           |                             |                      |                     |             |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| 13      | ขวัญฤทัย ภู่อารยะ (2562: 6-7) | ✓                           | ✓            |                     |              | ✓                               |                           |                             |                      |                     | ✓           | ✓               |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| 14      | จันจิรา น้ำขาว (2562: 15)     |                             |              | ✓                   |              |                                 |                           |                             |                      | ✓                   |             |                 | ✓               |                 |                 |                 |                 |                 | ✓               |
| 15      | เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562: 6)     | ✓                           | ✓            |                     |              |                                 |                           |                             |                      | ✓                   |             |                 |                 | ✓               |                 |                 |                 | ✓               |                 |
| 16      | อัยริน สมมาแอ (2562: 7)       | ✓                           |              |                     |              | ✓                               |                           |                             |                      | ✓                   | ✓           | ✓               |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| 17      | สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563: 5)  | ✓                           | ✓            |                     |              | ✓                               |                           |                             |                      | ✓                   |             | ✓               |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
| 18      | เฉลิมพล เอกพันธุ์ (2564: 161) |                             |              |                     | ✓            | ✓                               |                           |                             |                      | ✓                   |             | ✓               |                 |                 |                 | ✓               |                 |                 |                 |
| 19      | Sisk (2013: 19-20)            |                             |              | ✓                   |              |                                 |                           |                             | ✓                    | ✓                   |             |                 |                 |                 |                 |                 | ✓               |                 |                 |
| ความถี่ |                               | 8*                          | 12*          | 6                   | 3            | 3                               | 5                         | 7*                          | 1                    | 1                   | 4           | 12*             | 3               | 11*             | 3               | 1               | 1               | 3               | 1               |

จากการสังเคราะห์และนำมาแสดงในรูปความถี่รายชื่อ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดการพัฒนากิจการงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้พิจารณาจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การสังเคราะห์ทั้งหมด 23 ด้าน จากนักวิชาการ 19 ท่าน ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ การพิจารณาจากขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความถี่ 7 ขึ้นไป ได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อกำหนดเป็นกรอบ แนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) วิสัยทัศน์ 4) การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

### ความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและขอบข่ายของความคิดสร้างสรรค์จากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

#### ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของความคิดสร้างสรรค์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้ ทวีภรณ์ วรชิน (2559: 5) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดเรื่องใหม่ ๆ คิดทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนเห็น สร้างความรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่งปฏิบัติงานให้เกิด ผลสัมฤทธิ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2559: 41) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นสิ่งที่มีคุณค่า แต่จะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น ก็จะเป็นสิ่งที่น่าสนใจ การวางแผนเพื่อปรับปรุง พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคต

จุฑาพร ชินทัฬห์ (2560: 9) ได้ให้ความหมายถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุด ให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560: 16) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกในการสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ

มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่ซับซ้อนสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี

ศักดิ์ ทองดี (2560: 12) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน มีความคิด แบบหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงกว้างและลึก มีความคิดริเริ่มอยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนเพื่อไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความคิดริเริ่มอยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน

วิภา สุทธิโพธิ์ (2561: 25) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการคิดอย่างมีเป้าหมายที่เกิดจากการไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบ มีความกระฉับกระเฉงร่าเริงแจ่มใสเป็นตัวของตัวเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารก่อให้เกิดความคล่องตัวในการคิดแก้ปัญหาพร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น มุ่งเชื่อมโยงพลังความสามารถและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561: 27) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ขวัญฤทัย ภู่อารยะ (2562: 30) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทาง ที่สามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล และมีไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร นำมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562: 28) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้อย่างในจิตใจ

อย่างมีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและการส่งเสริมการเรียนรู้

อัยริน สมาแอ (2562: 36) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถกระตุ้นจุดประกายให้ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ทำทลายให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563: 21) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกในการสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดมีการทำงานด้วยความรวดเร็ว มีความสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง

เฉลิมพล เอกพันธุ์ (2564: 27) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การส่งเสริมความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ให้มีพัฒนาขึ้นเป็นแนวความคิดใหม่ ๆ สามารถอธิบายสื่อสารทำความเข้าใจให้ผู้อื่นนำความคิดที่มีค่าของตนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ไม่ผูกพันอยู่กับความคิดแบบเดิม ๆ สร้างแรงกระตุ้นให้มีความกล้าที่จะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะแสดงออกในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรมที่แปลกใหม่ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีคุณค่า และยังมีคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปด้วย

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ภายในจิตใจ อย่างมีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและการส่งเสริมการเรียนรู้ สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ และเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร

#### การทำงานแบบเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและขอบข่ายของการทำงานแบบเป็นทีมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

#### ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ทวีภรณ์ วรชิน (2559: 26) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นำโรงเรียนสู่ความสำเร็จทั้งด้านผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน

บุศรา บุณริบูรณ์ (2559: 15) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ที่สามารถแสดงออกในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันมีเป้าหมายร่วม มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงานการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จุฑาพร ชินทัตพ์ (2560: 20) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน เมื่อลงมือทำงานทุกคนต้องยอมรับผลร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกโรงเรียนการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน

สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560: 13) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีมงานตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควรมีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ศักดา ทองดี (2560: 15) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดแบบแผนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียนมอบหมายงานให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมตรงตามความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีการเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้เกิดพัฒนาศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วินา สุทธิโพธิ์ (2561: 65) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการใช้กระบวนการบริหารโรงเรียนเป็นทีม เล็งเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน ให้ความไว้วางใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562: 32) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน

จันจิรา น้ำขาว (2562: 21) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการนำและประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย อีกทั้งผู้นำยังสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่สนับสนุนให้ผู้อื่น ได้มีความสร้างสรรค์ และเรียนรู้การทำงานแบบเป็นทีม

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562: 18) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการงานร่วมกับบุคคลอื่นซึ่งมีเป้าหมายในแบบเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ มีการช่วยเหลือกัน มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และร่วมมือทำงานด้วยกันจนทำให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัยริน สมาแอ (2562: 25) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึง ความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันได้

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563: 28) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม

เฉลิมพล เอกพันธุ์ (2564: 30) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ได้เรียนรู้ร่วมกัน และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วัฒนธรรมปฏิบัติงานหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อช่วยให้ทีมงานแต่ละฝ่ายประสบความสำเร็จมากกว่าการทำงานคนเดียว

ดังนั้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นซึ่งมีเป้าหมายในแบบเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ มีการช่วยเหลือกัน มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และร่วมมือทำงานด้วยกันจนทำให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก มีทักษะและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการวางแผนพัฒนาครูบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

### วิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและขอบข่ายของวิสัยทัศน์จากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

### ความหมายของวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของวิสัยทัศน์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559: 7) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2559: 32) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและวิวัฒนาการของเทคโนโลยี รวมถึง การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม และการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถอยู่ในโลกที่มี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จุฑาพร ชินทัฬห์ (2560: 18) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การปรับเปลี่ยนบทบาท และแนวความคิดความเชื่อในการบริหารจากผู้ที่ทำหน้าที่ในกิจวัตรประจำวัน ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบมาเป็นการดำเนินการทำหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจะทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาย รุ่งเรือง (2560: 14) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการหาทางออกให้กับปัญหา มีความคิดวิเคราะห์แบบใหม่ ๆ และคิดนอกกรอบ การมองหาทิศทางใหม่ในการขับเคลื่อนโรงเรียนอย่างมีวิสัยทัศน์ ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้งจึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนได้ในอนาคต

ศักดา ทองดี (2560: 30) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในกำหนดวิสัยทัศน์สู่การมองอนาคตหรือคาดคะเนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน สร้างความมุ่งมั่นให้เกิดความร่วมมือนำแผนงานมาปฏิบัติได้จริงและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงงานตามเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นและบรรลุเป้าหมาย

วิภา สุทธิโพธิ์ (2561: 30) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการมองเห็นภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการจะให้เป็นได้ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ทุ่มเวลา มุ่งกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจ และยกย่อง การกระทำของครูและบุคลากรเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561: 58) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคนที่มี

วิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกลสอดคล้องกับเป้าหมายโรงเรียน สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562: 32) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และตรงตามเป้าหมายและค่านิยมหลักของโรงเรียนบนพื้นฐานความเป็นจริง เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของโรงเรียนว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด ทันเวลา มุ่งกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจและยกย่องการกระทำของครูและบุคลากร

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562: 21) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563: 27) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพแห่งความสำเร็จโดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา

ดังนั้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายสถานศึกษา สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม มุ่งกระจายอำนาจและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากร

#### **การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์**

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและขอบข่ายของการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

#### **ความหมายของการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์**

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559: 42) ได้ให้ความหมายการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ไว้ว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยน ความคิดวิธีการคิดได้ตลอดเวลา ไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2559: 16) ได้ให้ความหมายการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ไว้ว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหาหรือปรับเปลี่ยนกลยุทธ์วิธีการเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดและให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งสามารถเห็นทางออกของปัญหาที่หลากหลาย มุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิมที่กระทำมา มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561: 46) ได้ให้ความหมายการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ไว้ว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการปรับตัวและควบคุมอารมณ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม สามารถคิดหาวิธีใหม่ ๆ มาปรับปรุงแผนเปลี่ยนแปลงการทำงานได้อย่างมีเหตุผล และเหมาะสมในทุกสถานการณ์ เปิดใจกว้างรับฟังความแตกต่าง และพร้อมให้อิสระต่อการตัดสินใจ

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561: 59) ได้ให้ความหมายการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ไว้ว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนถึง การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ความคุ้นเคย มีความยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมอง ที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562: 32) ได้ให้ความหมายการปรับตัวและยืดหยุ่นตาม สถานการณ์ไว้ว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึง การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัว ตามสถานการณ์ และบริบทที่เปลี่ยนแปลง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

อัยริน สมาแอ (2562: 22) ได้ให้ความหมายการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ไว้ว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและ ความสามารถแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบหลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน สามารถ ปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟัง ความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวดยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่น ในการคิดและการทำงานสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563: 31) ได้ให้ความหมายการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ไว้ว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

Alshammri (2021: 340) ได้ให้ความหมายการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ไว้ว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง การปรับตัวอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนผ่านของการคิดที่หลากหลายและหลากหลายทิศทางและความสามารถในการเปลี่ยนสภาพจิตใจตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้นสรุปได้ว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟัง ความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น มีการกระจายอำนาจการบริหารในองค์กรให้แก่ผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพร้อมจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

#### **การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล**

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและขอบข่ายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

#### **ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล**

จุฑาทพร ชินทัฬห์ (2560: 19) ได้ให้ความหมายการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลบางคนอาจต้องดูแลใกล้ชิด ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้ว จะให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น โดยที่ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยง และที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือ ผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้ และความมั่นใจให้แก่ผู้ตามเพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560: 28) ได้ให้ความหมายการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน

โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561: 15) ได้ให้ความหมายการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการดูแล เอาใจใส่ครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างใกล้ชิดและเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้

ขวัญฤทัย ภู่อารยะ (2562: 7) ได้ให้ความหมายการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึง การดูแล เอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจ และมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคน ได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562:24) ได้ให้ความหมายการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมาย งานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายและทันกับโลกในยุคปัจจุบัน

อัยริน สมาแอ (2562: 42 - 43) ได้ให้ความหมายการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงการดูแล เอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโต ในหน้าที่การงาน พัฒนา ศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนา วิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารโรงเรียนจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและ

การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563: 22) ได้ให้ความหมายการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากร รับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครู

ดังนั้นสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมาย งานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมมีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายและทันกับโลกในยุคปัจจุบัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง และ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

## แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาถือเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร นอกจากนี้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจะต้องมีการดำเนินงานที่เป็นระบบ และต่อเนื่องจนเป็นระบบการจัดการที่ดีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานในสถานศึกษา

### 1. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญด้านการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการร่วมกับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตาม วัตถุประสงค์ที่หลักสูตรกำหนดไว้ความหมายของการบริหารงานวิชาการมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

สุภาพรณ พิลาดรัมย์ (2557: 43) ได้กล่าวถึงการบริหารวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานใหญ่ที่สุดและสำคัญที่สุดของระบบงานในสถานศึกษาเนื่องจากเป็นงานที่ช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน งานวิชาการช่วยพัฒนาผู้เรียนด้านสติปัญญาให้เกิด ความรู้สึนึกคิดของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็ม ตลอดจนพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ควบคู่คุณธรรมและมีความสุข ในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติที่กำหนดไว้

สุรางค์ ลิ้มเจริญ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558: 71) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545) มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้ สถานศึกษาให้มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษาได้ดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวและรวดเร็ว ตลอดจน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม จากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งในด้านการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา และยังสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมไปถึง การวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

อานนท์ คนขยัน และคณะ (2558: 137 - 138) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจไปให้สถานศึกษาเพื่อที่จะให้สถานศึกษาได้ดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น รวมไปถึงการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้สถานศึกษาเกิดความเข้มแข็งในการบริหารตลอดจนสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินผล และการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ

พระอนันต์ ตโมนุโท (2560: 319 - 320) ได้กล่าวถึงการบริหารงาน วิชาการว่า การบริหารจัดการทางด้านวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาสาระหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนด้านงานวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา การพัฒนาและการส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้การนิเทศการศึกษาการแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาการส่งเสริมชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ๆ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา

สมยศ คงสิน (2559: 142) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญยิ่งของการบริหารการศึกษา เพราะเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการให้ความรู้เป็นงานหนึ่ง ที่จัดอยู่ในขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา ที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนหลายงานด้วยกัน การดำเนินงานด้านวิชาการจึงต้องปฏิบัติในลักษณะของการบริหาร ที่เรียกว่า การบริหารงานวิชาการ จากการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทำให้สถานศึกษาสามารถบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ

Sergiovanni (1980: 267-268) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นปรัชญาการศึกษาซึ่งใช้เป็นแนวทางดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จัดทำโครงการต่าง ๆ การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาตลอดจนการจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอน

Lee and Vanhorn (1983: 6) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นกระบวนการวางแผนด้านต่าง ๆ โดยการหาวิธีการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารสถาบัน

สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการหรือแนวทางปฏิบัติของผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนโดยมุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ซึ่งกระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตามขอบข่ายและภารกิจการดำเนินงานวิชาการ

## 2. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

คุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีความรู้ควบคู่กับคุณธรรม ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ นอกจากผู้เรียนจะสามารถอ่านออก เขียนได้ตลอดจนมีทักษะความรู้ต่าง ๆ แล้วผู้เรียนจะต้อง มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตในสังคม สามารถประกอบอาชีพอย่างสุจริตตลอดจนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมสืบต่อไป ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการจะสามารถส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนที่เป็นอนาคตของประเทศให้เจริญเติบโตออกสู่สังคมได้อย่างดีเยี่ยม ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องสนับสนุนและดำเนินการบริหารงานวิชาการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุ

เป้าหมายตามกำหนดไว้ ซึ่งความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ มีนักวิชาการ หลายคนได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

ฐาปนันท์ แก้วกฐา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558: 103) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารงานวิชาการได้ว่า การบริหารงานวิชาถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษา คือมีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดี ทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน จึงจะสำเร็จได้ อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้ดี

อัจฉระพรรณ ทองสันต์ และวลัยพร ศิริภิรมย์ (2558: 590) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ และเป็นงานหลักของการบริหารและการจัดการในสถานศึกษาที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่การบริหารงานวิชาการ ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารได้ตระหนักและรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ก็จะสามารถแก้ไขและปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

เสาวลักษณ์ พรหมณะ และคณะ (2560: 189) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา รวมไปถึงการพัฒนาและปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผลเพื่อเป็นไปตามจุดหมายของหลัก สูตรและการศึกษาที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จทางด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอีกด้วย

ชุลีพร บริเอก และคณะ (2560: 46) การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา และเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษาทุกประเภท ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ซึ่งสิ่งสำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ตามระดับและประเภทของการศึกษาเพื่อจะตอบสนองและ สนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ฉะนั้นการบริหารงานวิชาการจะเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดและคุณธรรมของผู้เรียน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ผู้เรียนดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จะเห็นได้ว่ากิจกรรมทั้งมวลของงานวิชาการในสถานศึกษาจะเป็น

ตัวจัดการสำคัญยิ่งที่จะสร้างเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข ตามสมควรแก่อัตภาพและบริบทของ ชุมชน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนรุ่นหลังสืบไป

วัชร ชูชาติ (2560: 1) ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการเป็นระบบสำคัญในการบริหาร สถานศึกษา โดยมีองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ใน สถานศึกษา ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงมีความสำคัญต่อครูและบุคลากรของสถานศึกษาหรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีคุณภาพ ในการบริหาร จัดการให้มีประสิทธิภาพที่สุด ในการให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน โดยยึดเป็นจุดมุ่งหมาย หลักและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของผู้สำเร็จการศึกษาและความสามารถของผู้บริหารใน การบริหารงานวิชาการ

Smith and et al. (1969: 170) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงานและการให้ความสำคัญงานในสถานศึกษางาน ในความรับผิดชอบ ของผู้บริหารได้พิจารณาถึงความเหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภทดังนี้

- 1) การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
- 2) งานบริหารบุคลากรได้แก่ครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 20
- 3) งานบริหารกิจการผู้เรียน นักศึกษาคิดเป็นร้อยละ 20
- 4) งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
- 5) งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
- 6) งานบริหารความสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 5
- 7) งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

ดังนั้นสรุปความสำคัญของการบริหารงานวิชาการได้ว่า การบริหารงานวิชาการมี ความสำคัญอย่างยิ่ง เริ่มตั้งแต่หลักสูตรตลอดจนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนให้ มีทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งการบริหารงานวิชาการจะช่วยสนับสนุน การสอนของครูให้ออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนตามหลักสูตรตอบสนองผู้เรียน ผู้ปกครองและ ชุมชน ตลอดจนผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพและใช้ในชีวิตประจำวันได้

### 3. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีความ หลากหลายไปตามสภาพและบริบทของแต่ละสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจ

เข้าใจขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อดำเนินการได้อย่างครอบคลุม ตรงตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังต่อไปนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557: 30) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษาครอบคลุมด้านต่าง ๆ คือ

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะนำการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และ

สถาบันที่จัดการศึกษา

ศิริลักษณ์ เส็งมี (2557: 37) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดประเมินผลการศึกษา
- 4) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 5) การวิจัยและพัฒนาสถานศึกษา

อรทัย สุวรรณหาร และคณะ (2558 : 131) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการมีขอบข่าย ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียน การสอน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวิจัยและพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เนื่องจากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 ด้านนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มี ความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคตได้

สุภารัตน์ สมศักดิ์ (2559 : 3) ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต้องบริหารงานวิชาการตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการมี 6 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา การที่ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการได้นั้นจะต้องเข้าใจหลักสูตรสูตรให้ถ่องแท้และจัดให้มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร มีการจัดทำสื่อการเรียนการสอน รวมไปถึงการติดตามการวัดผลและประเมินผลผู้เรียน เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผู้เรียน

กมลรัตน์ แก่นจันทร์ และคณะ (2560: 240) ได้กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งมีการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาและการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายงานดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การนิเทศการศึกษา
- 4) การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนการเรียนรู้
- 5) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 7) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 8) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ฐนิตา กลีคุณ (2560: 293 - 294) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนให้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายการพัฒนาผู้เรียน จึงจำแนกการบริหารงานวิชาการออกเป็น 12 ด้าน เพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

- 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายและจัดสรรงบประมาณให้ได้อย่างเพียงพอ

เพ็ญประภา ศรีมะโรง และคณะ (2560: 143) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือภารกิจของสถานศึกษา มีขอบข่ายการบริหารเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาและ ชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของ การบริหารงานวิชาการออกเป็น 12 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผลประเมินผล
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ยุทธนา เกื้อกุล และนิเลาะ แวอุเซ็ง (2560: 59) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ คือ การจัดสรรกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องความรู้ให้แก่ผู้เรียนจนสามารถนำพาสถานศึกษาให้บรรลุถึงจุดหมายของการศึกษาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละสถานศึกษาสามารถกำหนดขอบข่ายให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาได้ จึงสามารถสรุปขอบข่ายการบริหารงานวิชาการได้ดังนี้

- 1) การบริหารและการพัฒนาหลักสูตร
- 2) บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารงานวิชาการ
- 3) การจัดงานวิชาการในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 5) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 6) การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 8) การนิเทศภายในสถานศึกษา
- 9) การวัดและประเมินผล
- 10) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 11) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ

อร่าม วัฒนะ (2561: 38) ได้กล่าวว่าตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการ (2545: 38) มุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยตรงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในด้านการบริหารงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้อง กับการบริหารงานสถานศึกษาในระบบของการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management) ซึ่งการบริหารงานวิชาการได้มีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 5) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 8) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

จันจิรา น้ำขาว (2562: 57) ได้กล่าวถึง ภารกิจหลักของการบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้น ครู

จะต้องทำหน้าที่ใน การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการ การเรียนรู้ซึ่งงานวิชาการที่ ครูจะต้องปฏิบัติจะประกอบด้วยภารกิจหลัก ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
  - 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
  - 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
  - 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
  - 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
  - 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
  - 7) การนิเทศการศึกษา
  - 8) การแนะแนวการศึกษา
  - 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
  - 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
  - 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
  - 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กรหน่วยงาน
- ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562: 103) ได้กล่าวถึงขอบข่าย การบริหารงานวิชาการใน

สถานศึกษาที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย

- 1) งานหลักสูตร
- 2) งานการจัดการเรียนการสอน
- 3) งานแนะแนว นิเทศการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 4) งานวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
- 5) งานแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี และสื่อการสอน
- 6) งานประกันคุณภาพการศึกษา
- 7) งานการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและการจัดการศึกษา

วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์ และคณะ (2562: 66) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยการบริหารงานวิชาการขอบข่ายเป็น 17 ด้าน คือ

- 1) ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

- 5) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 10) ด้านการแนะแนว
- 11) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 14) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลรอบครัวองค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 15) ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา
- 16) ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

Faber and Shearron (1970: 212) กล่าวว่า งานวิชาการได้แบ่งการบริหารงานวิชาการออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ด้านการจัด เนื้อหาของหลักสูตร ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดอุปกรณ์การสอน ด้านการนิเทศการสอน และด้านการส่งเสริมครูประจำการ

Kimbrough and Nunnery (1988: 58) ได้กล่าวถึงขอบข่าย การบริหารงานวิชาการดังต่อไปนี้

- 1) งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรประเภทต่าง ๆ เพื่อที่จะดำเนินการจัดหาหลักสูตร และเอกสารหลักสูตร รวมไปถึงคู่มือการใช้หลักสูตรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู
- 2) งานการเรียนการสอน เป็นการจัดทำแผนการสอนและการบันทึกการสอน ซึ่งต้องมีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยการจัดให้มีการอบรม สาธิต มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้มีส่วนร่วมประกอบวิชาชีพครู หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ เกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่
- 3) งานประเมินผล สถานศึกษาจะต้องมีการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้มีการปรับปรุง การสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการตรวจสอบการทาสมุดประจำชั้น และสมุดประจำตัวผู้เรียนของครูทุกคนให้ถูกต้องเรียบร้อยและเป็นปัจจุบันเสมอ

4) งานการจัดสื่อสนับสนุนโปรแกรมการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านการวางแผน กำหนดวิธีการดำเนินงานตลอดจนการส่งเสริมการสอนโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ

Miller (1965: 175) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาในสถานศึกษานั้นจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ คือ การจัดโปรแกรมการเรียน การปฏิบัติตามโปรแกรม การติดตามการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการสอน

จากการศึกษาขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของนักวิชาการหลากหลายท่านจากข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมี บางส่วนที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลากหลายท่าน มาสังเคราะห์ กำหนด การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้



ตาราง 2 การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ

| ที่ | การบริหารงานวิชาการ                           | การดำเนินงานด้านวิชาการ  |                         |                                 |                              |                           |                    |                                  |                                     |                  |           |                               |                                             |
|-----|-----------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------------|------------------------------|---------------------------|--------------------|----------------------------------|-------------------------------------|------------------|-----------|-------------------------------|---------------------------------------------|
|     |                                               | การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น | การวางแผนงานด้านวิชาการ | การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา | การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา | การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | การวัดผล ประเมินผล | การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา | การพัฒนาและส่งเสริมให้แหล่งเรียนรู้ | การนิเทศการศึกษา | การแนะแนว | การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน | การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ |
| 1   | รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557: 30)               | ✓                        |                         |                                 | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                | ✓                                   | ✓                | ✓         | ✓                             | ✓                                           |
| 2   | ศิริลักษณ์ เสี่ยงมี (2557: 37)                |                          |                         |                                 | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                |                                     |                  |           | ✓                             |                                             |
| 3   | อรทัย สุวรรณหาร และคณะ (2558: 131)            |                          |                         |                                 | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                |                                     | ✓                |           | ✓                             |                                             |
| 4   | สุภารัตน์ สมศักดิ์ (2559: 3)                  |                          |                         |                                 | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                |                                     | ✓                |           | ✓                             |                                             |
| 5   | กมลรัตน์ แก่นจันทร์ และคณะ (2560: 240)        |                          |                         |                                 | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                | ✓                                   | ✓                |           | ✓                             | ✓                                           |
| 6   | ธัญญา กลีคุณ (2560: 293-294)                  |                          |                         |                                 | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                | ✓                                   | ✓                | ✓         | ✓                             | ✓                                           |
| 7   | เพ็ญประภา ศรีมะโรงและคณะ (2560: 143)          |                          |                         |                                 | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                | ✓                                   | ✓                | ✓         | ✓                             | ✓                                           |
| 8   | ยุพธนา เกื้อกุล และนิเลาะ แวอุซึ้ง (2560: 59) |                          | ✓                       | ✓                               | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                | ✓                                   | ✓                | ✓         |                               | ✓                                           |
| 9   | อร่าม วัฒนะ (2561: 38)                        |                          |                         |                                 | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                | ✓                                   |                  |           | ✓                             | ✓                                           |
| 10  | จันจิรา น้ำขาว (2562: 57)                     |                          |                         |                                 | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                | ✓                                   | ✓                | ✓         | ✓                             | ✓                                           |

ตาราง 2 (ต่อ)

| ๒๒ | การบริหารงานวิชาการ                   |                          |                         |                                 |                              |                           |                    |                                  |                                      |                  |           |                                    |                                             |                                       |                                       |                                          |                             |                                         |                                       |
|----|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------------|------------------------------|---------------------------|--------------------|----------------------------------|--------------------------------------|------------------|-----------|------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------|
|    |                                       | การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น | การวางแผนงานด้านวิชาการ | การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา | การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา | การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | การวัดผล ประเมินผล | การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา | การพัฒนาและส่งเสริมใหม่แหล่งเรียนรู้ | การนิเทศการศึกษา | การแนะแนว | การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายใน | การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ | การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ | การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล | การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน | การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน | การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ | บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารงานวิชาการ |
| 11 | ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2562: 103)   |                          |                         |                                 | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                | ✓                                    | ✓                | ✓         | ✓                                  |                                             | ✓                                     |                                       |                                          |                             |                                         |                                       |
| 12 | วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์และคณะ (2562: 66) | ✓                        | ✓                       | ✓                               | ✓                            | ✓                         | ✓                  | ✓                                | ✓                                    | ✓                | ✓         | ✓                                  | ✓                                           | ✓                                     | ✓                                     | ✓                                        | ✓                           | ✓                                       |                                       |
| 13 | Faber and Shearron (1970: 212)        |                          |                         | ✓                               | ✓                            | ✓                         | ✓                  |                                  |                                      | ✓                |           |                                    | ✓                                           |                                       |                                       |                                          |                             |                                         |                                       |
| 14 | Kimbrough and Nunnery (1988: 58)      |                          |                         | ✓                               |                              | ✓                         | ✓                  |                                  |                                      |                  |           |                                    |                                             |                                       |                                       |                                          |                             |                                         | ✓                                     |
| 15 | Miller (1965: 175)                    |                          |                         | ✓                               | ✓                            | ✓                         | ✓                  |                                  |                                      |                  |           |                                    |                                             |                                       |                                       |                                          |                             |                                         |                                       |
|    | รวม                                   | 2                        | 1                       | 5                               | 13*                          | 15*                       | 15*                | 12*                              | 9                                    | 11*              | 7         | 12*                                | 7                                           | 6                                     | 6                                     | 1                                        | 1                           | 9                                       | 1                                     |

จากตาราง การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้และภารกิจของการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา จะเห็นว่า ข้อบ่งชี้และภารกิจของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่ได้จาก การสังเคราะห์มี ทั้งหมด 18 ด้าน จากนั้นวิชาการ 15 ท่าน ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ การพิจารณา จากข้อบ่งชี้งานวิชาการที่มีความถี่ 11 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา และ 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

จากการศึกษาตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้นิยามเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้ มากมายดังนี้

จิตติมา วรณศรี (2557: 29) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการ ดำเนินงาน เกี่ยวกับการจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาทั้งด้านจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลเพื่อให้พัฒนาหลักสูตรมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จรูญ แก้วเอี่ยม (2557: 164) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และสภาพ สังคม

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557: 41) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นกระบวนการ หรือ ขั้นตอนของการตัดสินใจหาทางเลือกทางการเรียนการสอนให้เหมาะสม เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ทางการเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับนักเรียนและสถานศึกษา โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

Taba (1962: 5) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หลักสูตร ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และด้านอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็น การเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้จะมีผลกระทบ กระเทือนทางด้านความคิดและความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลง แนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของ หลักสูตร

Good (1973: 157-158) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร เป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้ง การประเมินผล ส่วนคำว่า เปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

Saylor and Alexander (1974: 70) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำ หลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดย ไม่มีหลักสูตรเดิมมาก่อน

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัด เนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และด้านอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายโดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาและรายงานผลต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

### การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

จากการศึกษาตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีผู้นิยามเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ไว้มากมายดังนี้

ทิตินา แชมมณี และคณะ (2557: 43) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญา และกระบวนการทางจิตใจของ บุคคลในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ แล้วสร้างความหมายของสิ่งเร้า หรือประสบการณ์นั้น เพื่อก่อให้เกิด ความเข้าใจ ซึ่งเป้าหมายของการเรียนรู้ คือ การนำความรู้ไปใช้เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเอง ทั้งทางด้านความคิดการกระทำ ในการดำรงชีวิต ดังนี้

1) การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสมอง ซึ่งบุคคลใช้ในการสร้างความหมายหรือความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ การเรียนรู้จึงเป็นการจัดกระทำต่อข้อมูลและประสบการณ์ไม่ใช่เป็นเพียงการรับข้อมูลหรือประสบการณ์เพียงอย่างเดียว

2) การเรียนรู้เป็นประสบการณ์ส่วนตัวไม่สามารถเรียนรู้หรือทำแทนผู้อื่นได้

3) การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม เพราะบุคคลอยู่ในสังคมซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อตนเอง อาทิผู้สอน เพื่อน ผู้ปกครอง ดังนั้น การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจึงช่วยกระตุ้นการเรียนรู้และขยายขอบเขตของความรู้ด้วย

4) การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้จากการคิด เรียนรู้จากการกระทำ การแก้ปัญหา การศึกษาวิจัย ฯลฯ

5) การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ตื่นตัวและสนุกโดยมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนได้เป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อหาคำตอบ ทำกิจกรรมที่ท้าทาย จะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีความกระตือรือร้น ตื่นตัว และสนุกเพลิดเพลินในการเรียนรู้

6) การเรียนรู้อาศัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ดีสามารถเอื้ออำนวยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้ดี

7) การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ ทั้งในโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน

8) การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคคลทั้งด้านความรู้ ความคิด เจตคติ การกระทำ เพื่อดำรงชีวิตอย่างปกติสุข และความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

9) การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต บุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อการพัฒนาชีวิต และจิตใจของตนเอง การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลและชุมชน สังคม เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ขวัญชัย ขวณา และธารทิพย์ ขวณา (2562 : 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ กระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้เรียนจากประสบการณ์จริง และได้ปฏิบัติจริงมากขึ้น

มณรัตน์ แก้วเกิด (2562: 87) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ตามวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาสาระที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ กระบวนการที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การเรียนการจัดการเรียนรู้การใช้สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียนให้มากที่สุด

อับดุลรอซ๊ะ มะแซ (2564: 24) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่ทุกฝ่ายมีบทบาทสำคัญในการกำหนดจุดหมาย สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ตามศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัดความสนใจ ความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสติปัญญาและมีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้ กระบวนการต่าง ๆ ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคมและมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

Good (1973: 162) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การกระทำอันเป็น การอบรมสั่งสอนนักเรียนในสถาบันการศึกษา

Hills (1982: 266) กล่าวว่า การพัฒนาจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการให้การศึกษากับนักเรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับนักเรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ทุกฝ่ายมีบทบาทสำคัญในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนากระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้เรียนจากประสบการณ์จริง และได้ปฏิบัติจริง ครูผู้สอนพัฒนา สื่อการเรียนการสอน ใช้สื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิด ประสบการณ์การเรียนรู้ตามศักยภาพ ในการกำหนดจุดหมาย สาระการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้สื่อการเรียน การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัดความสนใจความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัด กระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจาก แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและนักเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

#### การวัดผลประเมินผล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล ไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557: 99) กล่าวว่า การวัด (Measurement) หมายถึง กระบวนการ ที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมายละเอียดเปรียบเทียบลักษณะ ความแตกต่างที่ปรากฏอยู่บนสิ่งนั้น เช่น การวัดความสามารถของสมองด้านต่างๆการวัดคุณสมบัติทาง กายภาพ เช่น น้ำหนักขนาดของวัตถุผลที่ได้จากการวัดเป็นจำนวนตัวเลข จุดมุ่งหมายของการวัดผล นั้นเป็นการตรวจสอบการสอนของครูอาจารย์และการเรียนของผู้เรียน ในด้านการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Domain) ด้านทักษะปฏิบัติ (Psychomotor Domain) และ ด้านเจตคติ (Affective Domain)

พงศกร อดุลพิทยภรณ์ (2557 : 29) กล่าวไว้ว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง การกำหนด ระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงการจัดระบบ สารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล เพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

วันวิสา พรหมสุวรรณ (2561: 33) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูมีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดตาม

กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา มีการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตลอดจนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างรอบด้านจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาเพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผลการเรียนรู้ รายงาน ผลการเรียนรู้แสดงวุฒิการศึกษาและรับรองผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลตามนโยบายที่กำหนด การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย เช่น การสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรม การปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ การซ่อมเสริม เป็นต้น การวัดผลและประเมินผลต้องครอบคลุมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ การปฏิบัติงานและด้านเจตคติ โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนที่สะท้อนถึง สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำหรับผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร รวมไปถึงผู้ปกครอง เพื่อให้การพัฒนาของผู้เรียนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

### การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559: 13) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นวิธีวิทยาการวิจัยอย่างหนึ่งสำหรับสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมทางการศึกษาที่สามารถ เผยแพร่ และนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา เช่น พัฒนาการเรียนรู้การจัดการศึกษา ระบบการศึกษา เป็นต้น

อุทัย บุญประเสริฐ (2559: 2) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพเพื่อการศึกษา เป็นการวิจัยที่มีจุดเน้นด้านการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สำหรับการปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงานทางการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงาน มีการจัดการการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ ซึ่งในขั้นต้น โดยทั่วไปจะครอบคลุมเกี่ยวกับหลักสูตรและการบริหารการเรียนการสอน การจัดการด้านวิชาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา การบริหารจัดการด้านการเงิน การงบประมาณและสินทรัพย์และการบริหารทั่วไป

กิตติยาดา มัสแหละ และคณะ (2561: 47) ได้กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงเปรียบเสมือนหัวใจของการพัฒนาการศึกษา การที่มนุษย์จะศึกษาและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ใน

เรื่องใดต้องอาศัยการศึกษาค้นคว้า วิจัยและพัฒนาเป็นพื้นฐาน ซึ่งการที่จะศึกษาและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะครูผู้สอนจำเป็นต้องอาศัยพื้นฐาน การค้นคว้าวิจัยและทดลอง เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งทุกประเทศต่างให้ความสำคัญกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ครูได้ค้นหารูปแบบวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ในห้องเรียนหรือที่เรียกว่าการวิจัยในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของครู ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ การพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การหาเหตุผล การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมารวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

### การนิเทศการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ไว้ดังนี้

กิตติพันธ์ มิตรเจริญ และจุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2558: 87) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหา หรือ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูที่ส่งผลถึงการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนการสอน

อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ และอดุลย์ วังศรีคุณ (2559: 51) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยมีแนวทางการปฏิบัติ คือ ให้มีการจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษาประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่ กระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบ

นิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ศุภวรรณ สัจจพิบูล (2560: 207) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตรโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกันโดยมุ่งเน้นการนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้สอนในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งทิศทางการนิเทศการสอนในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกัน ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง โดยผู้นิเทศจากภายนอกจะเป็นเพียงผู้ประสานงานมีกระบวนการนิเทศที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา

กิตติศักดิ์ อังคะนาวัน และอภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ (2561: 193) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศนั้นอยู่บนหลักการของประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพซึ่งกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

พลุส คงเทศ และอนุชา กอนพวง (2562: 200) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศและครูผู้สอนเพื่อดูแลช่วยเหลือให้แนะนำครูผู้สอนในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ดังนั้นรูปแบบการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษา จึงส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การวัดและประเมินผลและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้มีการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและครู ดำเนินการให้ คำปรึกษา ชี้แนะอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและมีรูปแบบวิธีการอย่างเป็นระบบกำหนดให้การนิเทศเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู การส่งเสริม และพัฒนาครูในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศและ

ครูผู้สอนเพื่อดูแลช่วยเหลือให้แนะนำครูผู้สอนในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

### การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นระบบที่ภาครัฐส่งเสริมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานที่ มีการจัดการศึกษาด้วยต้องการให้เป็นเครื่องมือในการรักษาคุณภาพให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2558: 16) ได้ให้ความหมายของ “การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา” ว่า การประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล สถานศึกษานั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563: 3) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมโดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ องค์ประกอบของระบบการประกัน คุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุม คุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งรวมถึงการใช้ผลประเมินเป็นฐานเพื่อการพัฒนา คุณภาพในวงจรการพัฒนาใหม่ต่อเนื่อง

Harman (1996: 10) ให้ความหมายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การประกันเป็นกลไกและกระบวนการต่าง ๆ ที่องค์การจัดขึ้นเพื่อจะนำไปสู่การรักษาและการปรับปรุง คุณภาพผลผลิต เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมั่นใจในวิธีการควบคุมและมาตรฐานของผลผลิต และยังเป็นการประกันว่าผลผลิตได้มาตรฐานตามที่กำหนด

Frazier (1997: 17) ให้ความหมายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายที่ไม่ใช่การตรวจสอบคุณภาพหลังจากสิ้นสุดกระบวนการแต่เป็นการให้ความสำคัญกับการป้องกันข้อผิดพลาด โดยใช้การวิเคราะห์กระบวนการอย่างเป็นระบบ และมีการ ออกแบบกระบวนการเพื่อที่จะสามารถรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการประเมินและควบคุมปัญหา เพื่อ การตัดสินใจและสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้โดยเน้นให้ครูและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ กำกับ ติดตามและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการของตนเองซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบคุณภาพ จากภายนอก

Hill (1998: 20) ให้ความสำคัญการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ความพยายามในการบริหารจัดการ เพื่อให้คุณภาพโดยมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐานซึ่งต้องอาศัย การตรวจสอบ เป็นเครื่องมือสำคัญ

ดังนั้นสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานระดับสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมาะสมกับผู้เรียน เน้นคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญและบริบทของสถานศึกษา กำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษา จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ต่อ สาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รายงานความก้าวหน้า ของการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

## ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีภารกิจ ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาครอบคลุมตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา ให้มีความ สอดคล้องและ สนองรับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชนไทยทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการ บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงโดยมีจำนวนสถานศึกษาของรัฐบาล รวมทั้งสิ้น 68 แห่ง จำนวนนักเรียน รวมทั้งสิ้น 15,010 คน จำนวนบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,554 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2, 2566: 6)

### สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 อยู่บริเวณโรงเรียนบันนังสตาอินทรี ฉัตรมิตรภาพที่ 200 ที่ระลึก ส.ร.อ. หมู่ที่ 2 ถนนสุขยางค์ ตำบลบันนังสตา อำเภอบันนังสตา จังหวัด ยะลา 95130 โทรศัพท์ 073-289-412 , 073-289-165 info@yala2.go.th yala2@outlook.com

### เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบันนังสตา อำเภอกาบัง อำเภอเยหา

ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามขนาด และประเภทรายอำเภอ (เฉพาะสังกัด สพป.ยะลา 2)

| อำเภอ     | จำนวนสถานศึกษาจำแนกขนาด และประเภท |      |          |      |          |      | รวม |
|-----------|-----------------------------------|------|----------|------|----------|------|-----|
|           | ขนาดเล็ก                          |      | ขนาดกลาง |      | ขนาดใหญ่ |      |     |
|           | ประถม                             | ขยาย | ประถม    | ขยาย | ประถม    | ขยาย |     |
|           | โอกาส                             |      | โอกาส    |      | โอกาส    |      |     |
| บันนังสตา | 14                                | -    | 15       | 3    | 1        | -    | 33  |
| ยะหา      | 5                                 | -    | 20       | 2    | -        | -    | 27  |
| กาบัง     | -                                 | -    | 5        | 3    | -        | -    | 8   |
| รวม       | 19                                | -    | 40       | 8    | 1        | -    | 68  |

ที่มา: แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (2566: 1)

**หมายเหตุ** ขนาดโรงเรียน ใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนในการแบ่งขนาด (ใช้เกณฑ์ สนผ.) ดังนี้  
 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน น้อยกว่า 120 คน  
 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 – 600 คน  
 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601 คนขึ้นไป

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

#### วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรคุณภาพที่ทันสมัย ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21”

#### พันธกิจ

- 1) พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยต่อผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
- 3) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

- 4) พัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมีความเชี่ยวชาญ ทางวิชาชีพ
- 5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ ส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0

### เป้าประสงค์หลัก

- 1) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัย 4 ด้าน ได้แก่ ภัยจากความรุนแรง ภัยจากอุบัติเหตุ ภัยจากการละเมิดสิทธิและภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและ จิตใจรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
- 2) ประชากรวัยเรียนในเขตบริการทุกคน เข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 3) ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น มีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและความเชี่ยวชาญตามวิชาชีพ
- 5) ผู้เรียนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีความเป็นพลเมืองที่ดี มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มาตรฐาน และทันสมัยในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

### กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- 2) เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- 3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ

ติดตามการบริหารจัดการการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา คลอบคลุมในอำเภอบ้านนิงस्ता อำเภอยะหา อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา สนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์ ซึ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

โครงการเห็นค่าผลสัมฤทธิ์ RT, NT และ ONET ปีการศึกษา 2566 เพื่อหาแนวทางในการยกระดับคะแนนเฉลี่ย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ RT, NT และ ONET และเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หรือของหลักสูตรสถานศึกษาของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ให้สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (Organization Development) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติของผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา การอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้จากการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีภารกิจหลักในการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแลการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 คลอบคลุม 3 อำเภอในจังหวัดยะลา ได้แก่ อำเภอบ้านนิงस्ता อำเภอยะหา และอำเภอกาบัง โดยยึดหลักการดำเนินงานภายใต้กรอบกรอบแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการและแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะในด้านการบริหารและทักษะด้านอารมย์ สังคม การคิดการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการศึกษาจนนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายและดำเนินงานไปตามทิศทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเป็นกรอบในการดำเนินงาน จึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีความโดดเด่นที่เป็นสถานศึกษาคุณภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและ

ได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ อีกทั้งผู้บริหารมีสมรรถนะและศักยภาพในการบริหารจัดการ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารวิชาการ มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2559: 85) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น และด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560: 92) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการ ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ ตามลำดับ ด้านการแนะแนวการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ประสิทธิภาพในการทำงานและขนาดสถานศึกษา มีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561: 130) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนใหม่มีเจตคติ ทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ( $r = 0.84$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีณา สุทธิโพธิ์ (2561: 85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จันจิรา น้ำขาว (2562: 113) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

มะนาพี อินนุชชี (2564: 106) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564: 108) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรอบรู้ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม เน้นการใช้งานบุคคลให้ตรงกับความสามารถ ปรับความคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ สภาพแวดล้อม ข้อจำกัดต่าง ๆ ถ้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานและมีหน้าที่กระตุ้นให้ทุกคนขับเคลื่อนงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

วรุฒ สุขสอน (2564: 97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

อิตติขาม เจะหะ (2564: 79-81) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ

ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง จำแนกตามตัวแปรอายุ ภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่าง

3) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในด้านวิสัยทัศน์พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบคอบ ด้านความยืดหยุ่นพบว่า ผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านจินตนาการพบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจพบว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและรู้จักสร้างขวัญกำลังใจในทางที่สร้างสรรค์ และรู้จักใช้ทักษะการสื่อสารที่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการทำงานเป็นทีมพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ผูกพันและมีความร่วมมือกัน ตลอดจนเป็นนักประสานงานที่ดี

ซูโฮมี มะลีเป็ง (2565: 150-152) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐ ช่วยงาน (2565: 85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการบริหาร

สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประกอบด้วยด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม

ปิยะณัฐ หมั่นวงศ์ (2565: 113) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.866

วสันต์ ขวากิจไพบูลย์ (2565: 106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

อมรรัตน์ ไทรเมือง (2565: 160) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าด้านการจัดการด้านการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Larsson, 2007 (อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2559: 85) ได้ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่สร้างสรรค์จะมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จขององค์กรให้เกิดในระยะเวลาอันสั้น 2) ให้ความสำคัญกับลูกค้ำขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ 3) ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์และมุ่งเน้นผลงานขององค์กร และ 4) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์

Amanda, 2011 (อ้างถึง ในอาสมิง ปุลา, 2561: 93) ศึกษาเรื่องความสำเร็จของความพยายาม สร้างสรรค์ได้รับอิทธิพลจาก ความเป็นผู้นำ พบว่า ด้วยวิธีนี้ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่ จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์นักวิจัยชั้นนำสำหรับความคิด สร้างสรรค์มีความสำคัญกับรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันรวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำความเชี่ยวชาญ วัตถุประสงค์ของการศึกษาในปัจจุบันคือการทดสอบผลกระทบของกลยุทธ์การแข่งขันผู้นำที่แตกต่างกัน ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ กลยุทธ์อิทธิพลของ ความสามารถพิเศษ ภารกิจการรับรู้และ กระตุ้นทางปัญญา ได้รับการจัดการในการศึกษาทดลองและผู้เข้าร่วมทำงานในงานที่สร้างสรรค์ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ที่มีอิทธิพลสามารถใช้แทนการอื่น ๆ ที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการ ทำงานความคิดสร้างสรรค์ผลการศึกษาให้เป็นความเข้าใจกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับกลยุทธ์อื่น ๆ

Frank, W.L, 2011 (อ้างถึงใน ธนาภรณ์ นิลพันธุ์, 2562: 64) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะ 5 ข้อ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่มีจินตนาการ 2) การเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม 3) การเป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยความผ่อนคลาย 4) การเป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยแนวคิดใหม่ และ 5) การเป็นบุคคลที่มีความคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

Olsson, 2012 (อ้างถึงใน ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, 2559: 52) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดย การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้าน แหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย

สรุปจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาในระดับสูงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ก็ส่งผลต่อการพัฒนาด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและด้านอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 68 โรงเรียน จำนวน 1,241 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ได้จำนวนครู 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) และโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาและใช้การสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

| ขนาดสถานศึกษา | จำนวนสถานศึกษา | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|---------------|----------------|--------------|--------------------|
| ขนาดเล็ก      | 19             | 361          | 85                 |
| ขนาดกลาง      | 48             | 822          | 195                |
| ขนาดใหญ่      | 1              | 58           | 17                 |
| รวม           | 68             | 1,241        | 297                |

### แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการสอบถามความคิดเห็นของครู มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด สมมติฐาน และนิยามศัพท์เฉพาะ
5. การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้
  - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพขอเครื่องมือการวิจัย
  - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การสรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ
7. รายงานผลและเผยแพร่งานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังตาราง 5

ตาราง 5 แบบแผนการวิจัย

| ที่ | วัตถุประสงค์การวิจัย                                                                                                                                                  | กลุ่มตัวอย่าง | เครื่องมือ | การวิเคราะห์ข้อมูล                         |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------|--------------------------------------------|
| 1   | เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา<br>เขต 2                                                | ครู<br>297 คน | แบบสอบถาม  | ค่าเฉลี่ย<br>ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน       |
| 2   | เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของ<br>ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา<br>เขต 2                                                    | ครู<br>297 คน | แบบสอบถาม  | ค่าเฉลี่ย<br>ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน       |
| 3   | เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ<br>ผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงาน<br>วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา<br>ประถมศึกษายะลา เขต 2 | ครู<br>297 คน | แบบสอบถาม  | สัมประสิทธิ์<br>สหสัมพันธ์ของ<br>เพียร์สัน |

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถาม  
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับ  
การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับ  
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษายะลา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 25 ข้อ ดังนี้

- |                       |             |
|-----------------------|-------------|
| 2.1 ความคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.2 การทำงานเป็นทีม   | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.3 วิสัยทัศน์        | จำนวน 5 ข้อ |

2.4 การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ จำนวน 5 ข้อ

2.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน 30 ข้อ ดังนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ

3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ

3.3 การวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ข้อ

3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

3.5 การนิเทศการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

3.6 การประกันคุณภาพภายใน จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

|                 |                                                                       |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------|
| ระดับ 5 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับมากที่สุด  |
| ระดับ 4 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับมาก        |
| ระดับ 3 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับปานกลาง    |
| ระดับ 2 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับน้อย       |
| ระดับ 1 หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

แบบสอบถามในตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

|                 |                                                                  |
|-----------------|------------------------------------------------------------------|
| ระดับ 5 หมายถึง | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับมาก       |

|                 |                                                                   |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------|
| ระดับ 3 หมายถึง | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับปานกลาง    |
| ระดับ 2 หมายถึง | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับน้อย       |
| ระดับ 1 หมายถึง | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา<br>อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

## การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### 1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการบริหารงานวิชาการ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดและนักวิจัยหลายท่าน

1.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการบริหารงานวิชาการ แล้วสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่กำหนดไว้ ให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ ที่ตั้งไว้

1.3 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Scale)

### 2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุมเนื้อหาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา และดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำก่อนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านโดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา 1 ท่าน ดังนี้

2.2.1 อาจารย์ ดร.มนต์ทิศา ไชยแก้ว ตำแหน่งอาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2.2.2 นายอดิพันธ์ สำเภา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

2.2.3 นายพีรณธ์ การดี ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษโรงเรียนบันนังสตาอินทราฉัตร มิตรภาพที่ 200 ที่ระลีก ส.ร.อ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีการหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 61-67 อ้างถึงใน สุจิตต์ คันธมาศ, 2563: 33) ต้องนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระอีกครั้งหนึ่ง

ผลปรากฏว่ารายข้อคำถามของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 25 ข้อ และรายข้อคำถามของแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 30 ข้อ ดังภาคผนวก ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.986 ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.981 และค่าความเชื่อมั่นการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.967 ดังภาคผนวก ง

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ซึ่งผู้วิจัยจะทำการตัวอย่างจัดส่งไปยังกลุ่มทางระบบ My Office ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยระบุรายละเอียดจำนวนข้าราชการครูของแต่ละสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงการตอบแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1.2 วิเคราะห์ระดับภาวะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552: 316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ปานกลาง

กลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ต่ำ

เครื่องหมาย + และ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ บอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 2.1 สถิติที่ใช้ในการบรรยายข้อมูลพื้นฐาน

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 61-67 อ้างถึงใน สุวจิย์ คันธมาศ, 2563: 33)

2.2.2 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561: 72-73)

### 2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

2.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 และ
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|           |         |                    |
|-----------|---------|--------------------|
| $n$       | หมายถึง | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| $\bar{x}$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต   |

|                 |         |                                                                                                                                                    |
|-----------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SD              | หมายถึง | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                                                                                                            |
| X               | หมายถึง | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                       |
| X <sub>1</sub>  | หมายถึง | ความคิดสร้างสรรค์                                                                                                                                  |
| X <sub>2</sub>  | หมายถึง | การทำงานเป็นทีม                                                                                                                                    |
| X <sub>3</sub>  | หมายถึง | วิสัยทัศน์                                                                                                                                         |
| X <sub>4</sub>  | หมายถึง | การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์                                                                                                                  |
| X <sub>5</sub>  | หมายถึง | การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล                                                                                                                     |
| Y               | หมายถึง | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                           |
| Y <sub>1</sub>  | หมายถึง | การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา                                                                                                                       |
| Y <sub>2</sub>  | หมายถึง | การพัฒนากระบวนการเรียนรู้                                                                                                                          |
| Y <sub>3</sub>  | หมายถึง | การวัดผลประเมินผล                                                                                                                                  |
| Y <sub>4</sub>  | หมายถึง | การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา                                                                                                                   |
| Y <sub>5</sub>  | หมายถึง | การนิเทศการศึกษา                                                                                                                                   |
| Y <sub>6</sub>  | หมายถึง | การประกันคุณภาพภายใน                                                                                                                               |
| r               | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน                                                                                                              |
| r <sub>XY</sub> | หมายถึง | ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ยะลา เขต 2 |
| ***             | หมายถึง | ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001                                                                                                                   |

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1.1 ผลการวิเคราะห์อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม

การทำวิจัยในครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามออนไลน์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไป

จำนวน 297 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 297 ฉบับ มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นแบบสอบถามจำนวนร้อยละ 100

1.2 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปราบกฎผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม |                  | จำนวน<br>(n = 297) | ร้อยละ |
|---------------------------|------------------|--------------------|--------|
| 1. เพศ                    |                  |                    |        |
|                           | ชาย              | 105                | 35.35  |
|                           | หญิง             | 192                | 64.65  |
|                           | รวม              | 297                | 100.00 |
| 2. อายุ                   |                  |                    |        |
|                           | ต่ำกว่า 30 ปี    | 29                 | 9.76   |
|                           | 30 – 40 ปี       | 27                 | 9.09   |
|                           | 41 – 50 ปี       | 162                | 54.55  |
|                           | 51 ปีขึ้นไป      | 79                 | 26.60  |
|                           | รวม              | 297                | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา          |                  |                    |        |
|                           | ปริญญาตรี        | 267                | 89.90  |
|                           | สูงกว่าปริญญาตรี | 30                 | 10.10  |
|                           | รวม              | 297                | 100.00 |

ตาราง 6 (ต่อ)

| สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม              | จำนวน<br>(n = 297) | ร้อยละ        |
|----------------------------------------|--------------------|---------------|
| <b>4. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>         |                    |               |
| ไม่เกิน 10 ปี                          | 48                 | 16.16         |
| 10 – 20 ปี                             | 197                | 66.33         |
| 21 – 30 ปี                             | 50                 | 16.83         |
| 31 ปีขึ้นไป                            | 2                  | 0.67          |
| <b>รวม</b>                             | <b>297</b>         | <b>100.00</b> |
| <b>5. ขนาดของสถานศึกษา</b>             |                    |               |
| ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน น้อยกว่า 120 คน | 52                 | 17.51         |
| ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 - 600 คน    | 209                | 70.37         |
| ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601 คน ขึ้นไป   | 36                 | 12.12         |
| <b>รวม</b>                             | <b>297</b>         | <b>100.00</b> |

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.65 และเพศชาย 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.36 อายุส่วนใหญ่จะมีอายุ 41-50 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.76 และมีอายุ 30-40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 89.90 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 66.33 21 - 30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.83 ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.16 และ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67 ขนาดของสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 - 600 คน จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 70.37 ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.51 และขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601 คน ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) วิสัยทัศน์ 4) การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 297 คน การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐาน ดังตาราง 7-12

**ตาราง 7** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา |                                   | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1                                                | ความคิดสร้างสรรค์                 | 4.43      | 0.68 | มาก       |
| 2                                                | การทำงานเป็นทีม                   | 4.62      | 0.52 | มากที่สุด |
| 3                                                | วิสัยทัศน์                        | 4.64      | 0.48 | มากที่สุด |
| 4                                                | การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ | 4.54      | 0.57 | มากที่สุด |
| 5                                                | การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล    | 4.64      | 0.60 | มากที่สุด |
| รวม                                              |                                   | 4.57      | 0.51 | มากที่สุด |

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.57$ ,  $SD = 0.51$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{x} = 4.64$ ,  $SD = 0.60$ ) ด้านวิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.64$ ,  $SD = 0.48$ ) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{x} = 4.62$ ,  $SD = 0.52$ ) ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ( $\bar{x} = 4.54$ ,  $SD = 0.57$ ) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 4.43$ ,  $SD = 0.68$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 8** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ด้านความคิดสร้างสรรค์ |                                                                                                                                                             | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1.                                               | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา | 4.37      | 0.94 | มาก       |
| 2.                                               | ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                                 | 4.31      | 1.03 | มาก       |
| 3.                                               | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย                                                          | 4.32      | 0.78 | มาก       |
| 4.                                               | ผู้บริหารสถานศึกษามีเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ และเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร                              | 4.53      | 0.78 | มากที่สุด |
| 5.                                               | ผู้บริหารสถานศึกษามีมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง                                                | 4.66      | 0.61 | มากที่สุด |
| รวม                                              |                                                                                                                                                             | 4.43      | 0.68 | มาก       |

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.43$ ,  $SD = 0.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง ( $\bar{x} = 4.66$   $SD = 0.61$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ และเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร ( $\bar{x} = 4.53$ ,  $SD = 0.78$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.31$ ,  $SD = 1.03$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ด้านการทำงานเป็นทีม |                                                                                                                                                               | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1.                                             | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำครูและบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน                                                                      | 4.72      | 0.60 | มากที่สุด |
| 2.                                             | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของกรปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานของครู | 4.54      | 0.70 | มากที่สุด |
| 3.                                             | ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย                                     | 4.66      | 0.57 | มากที่สุด |
| 4.                                             | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับครูและบุคลากรในแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทางและทันต่อเวลา                                            | 4.58      | 0.66 | มากที่สุด |
| 5.                                             | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก มีทักษะและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม                | 4.60      | 0.62 | มากที่สุด |
| รวม                                            |                                                                                                                                                               | 4.62      | 0.52 | มากที่สุด |

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.62$ ,  $SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำครูและบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน ( $\bar{x} = 4.72$ ,  $SD = 0.60$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรใน

การปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ( $\bar{x} = 4.66$ ,  $SD = 0.57$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานของครู ( $\bar{x} = 4.54$ ,  $SD = 0.70$ )

**ตาราง 10** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ด้านวิสัยทัศน์ |                                                                                                                                                                        | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1.                                        | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ                                                       | 4.71      | 0.49 | มากที่สุด |
| 2.                                        | ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต                                                               | 4.67      | 0.52 | มากที่สุด |
| 3.                                        | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ | 4.60      | 0.53 | มากที่สุด |
| 4.                                        | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม                                | 4.58      | 0.63 | มากที่สุด |
| 5.                                        | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่มุ่งกระจายอำนาจและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากร                                             | 4.64      | 0.61 | มากที่สุด |
| รวม                                       |                                                                                                                                                                        | 4.64      | 0.48 | มากที่สุด |

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.64$ ,  $SD = 0.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ( $\bar{x} = 4.71$ ,  $SD = 0.49$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิตรีเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ( $\bar{x} = 4.67$ ,  $SD = 0.52$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ( $\bar{x} = 4.58$ ,  $SD = 0.63$ )

**ตาราง 11** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยภาพรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ |                                                                                                                                                                                                         | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1.                                                               | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ                                                                                   | 4.63      | 0.62 | มากที่สุด |
| 2.                                                               | ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคต มีการแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ | 4.65      | 0.59 | มากที่สุด |
| 3.                                                               | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต                                        | 4.24      | 0.69 | มาก       |

ตาราง 11 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์               |                                                                                                                              | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ |                                                                                                                              |           |      |           |
| 4.                                    | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีใจกว้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก | 4.53      | 0.72 | มากที่สุด |
| 5.                                    | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ                   | 4.65      | 0.57 | มากที่สุด |
| รวม                                   |                                                                                                                              | 4.54      | 0.57 | มากที่สุด |

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ ,  $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคต มีการแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปและพร้อมจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ( $\bar{x} = 4.65$ ,  $SD = 0.59$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.65$ ,  $SD = 0.57$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล เปิดใจกว้างรับฟัง ความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ( $\bar{x} = 4.24$ ,  $SD = 0.69$ )

**ตาราง 12** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์            |                                                                                                                                                                                | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล |                                                                                                                                                                                |           |      |           |
| 1.                                 | ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันและให้ความเป็นกันเอง                                                  | 4.65      | 0.59 | มากที่สุด |
| 2.                                 | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล                                                      | 4.65      | 0.59 | มากที่สุด |
| 3.                                 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ | 4.64      | 0.62 | มากที่สุด |
| 4.                                 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง     | 4.65      | 0.60 | มากที่สุด |
| 5.                                 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรให้ครูและบุคลากรทุกคน ได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม            | 4.64      | 0.62 | มากที่สุด |
| รวม                                |                                                                                                                                                                                | 4.64      | 0.60 | มากที่สุด |

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.64$ ,  $SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่

เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 4.65$ ,  $SD = 0.60$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันและให้ความเป็นกันเอง ( $\bar{x} = 4.65$ ,  $SD = 0.59$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรให้ครูและบุคลากรทุกคน ได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม ( $\bar{x} = 4.64$ ,  $SD = 0.62$ )

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา และ 6) การประกันคุณภาพภายใน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 297 คน การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐาน ดังตาราง 13-19

**ตาราง 13** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

| การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา | $\bar{x}$ | $SD$ | แปลผล     |
|------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา          | 4.64      | 0.56 | มากที่สุด |
| 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้             | 4.61      | 0.57 | มากที่สุด |
| 3. การวัดผลประเมินผล                     | 4.60      | 0.55 | มากที่สุด |
| 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา      | 4.08      | 0.71 | มาก       |
| 5. การนิเทศการศึกษา                      | 4.40      | 0.47 | มาก       |
| 6. การประกันคุณภาพภายใน                  | 4.11      | 0.42 | มาก       |
| รวม                                      | 4.40      | 0.46 | มาก       |

จากตาราง 13 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.40$ ,  $SD = 0.46$ )

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.64$ ,  $SD = 0.56$ ) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ( $\bar{x} = 4.61$ ,  $SD = 0.57$ ) การวัดผลประเมินผล ( $\bar{x} = 4.60$ ,  $SD = 0.55$ ) การนิเทศการศึกษา ( $\bar{x} = 4.40$ ,  $SD = 0.47$ ) การประกันคุณภาพภายใน ( $\bar{x} = 4.11$ ,  $SD = 0.42$ ) และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ( $\bar{x} = 4.08$ ,  $SD = 0.71$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 14** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ

| การบริหารงานวิชาการ                                                                                                                                                    | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา                                                                                                                                       |           |      |           |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นของสถานศึกษา                                                     | 4.65      | 0.57 | มากที่สุด |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีจัดให้มีวิชาต่างๆ ครบถ้วนตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพิ่มเติมเนื้อหาสาระ ของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ่งมากขึ้น                 | 4.65      | 0.59 | มากที่สุด |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้จัดให้มีวิชาต่างๆ สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษา ทางเลือก | 4.66      | 0.57 | มากที่สุด |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ                                       | 4.58      | 0.59 | มากที่สุด |

ตาราง 14 (ต่อ)

| การบริหารงานวิชาการ                                                                                                                                                      | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา                                                                                                                                         |           |      |           |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เครือข่ายสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | 4.64      | 0.58 | มากที่สุด |
| รวม                                                                                                                                                                      | 4.63      | 0.57 | มากที่สุด |

จากตาราง 14 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.63$ ,  $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้จัดให้มีวิชาต่าง ๆ สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก ( $\bar{x} = 4.66$ ,  $SD = 0.57$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีจัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพิ่มเติมเนื้อหาสาระ ของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ้งมากขึ้น ( $\bar{x} = 4.65$ ,  $SD = 0.59$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ ( $\bar{x} = 4.58$ ,  $SD = 0.59$ )

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายข้อ

| การบริหารงานวิชาการ           |                                                                                                                                                                                                                                                        | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ |                                                                                                                                                                                                                                                        |           |      |           |
| 1.                            | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ทุกฝ่ายมีบทบาทสำคัญในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ                                                                                                                                     | 4.64      | 0.58 | มากที่สุด |
| 2.                            | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้เรียนจากประสบการณ์จริง และได้ปฏิบัติจริง                                             | 4.57      | 0.62 | มากที่สุด |
| 3.                            | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ใช้สื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามศักยภาพ ในการกำหนดจุดหมาย สาระการเรียนรู้กิจกรรม การเรียนรู้แหล่งเรียนรู้สื่อการเรียน | 4.57      | 0.62 | มากที่สุด |
| 4.                            | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล                                                                                     | 4.66      | 0.59 | มากที่สุด |
| 5.                            | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้                                          | 4.62      | 0.59 | มากที่สุด |
| รวม                           |                                                                                                                                                                                                                                                        | 4.61      | 0.57 | มากที่สุด |

จากตาราง 15 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.61$ ,  $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัดความสนใจความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ( $\bar{x} = 4.66$ ,  $SD = 0.59$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ทุกฝ่ายมีบทบาทสำคัญในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ( $\bar{x} = 4.64$ ,  $SD = 0.58$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้เรียนจากประสบการณ์จริงและได้ปฏิบัติจริง ( $\bar{x} = 4.57$ ,  $SD = 0.62$ )

**ตาราง 16** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมและรายข้อ

| การบริหารงานวิชาการ<br>ด้านการวัดผลประเมินผล |                                                                                                                                                                                                                                        | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1.                                           | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร                                                                                                                      | 4.60      | 0.59 | มากที่สุด |
| 2.                                           | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย                                                                                                                             | 4.63      | 0.60 | มากที่สุด |
| 3.                                           | การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลตามนโยบายที่กำหนด                                                                                                                                                             | 4.53      | 0.63 | มากที่สุด |
| 4.                                           | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการวัดผลประเมินผลต้องครอบคลุมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะการปฏิบัติงานและด้านเจตคติ โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนที่สะท้อนถึงสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ | 4.62      | 0.60 | มากที่สุด |

ตาราง 16 (ต่อ)

| การบริหารงานวิชาการ<br>ด้านการวัดผลประเมินผล                                                                 | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย | 4.66      | 0.55 | มากที่สุด |
| รวม                                                                                                          | 4.61      | 0.55 | มากที่สุด |

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.61$ ,  $SD = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย ( $\bar{x} = 4.66$ ,  $SD = 0.55$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย ( $\bar{x} = 4.63$ ,  $SD = 0.60$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลตามนโยบายที่กำหนด ( $\bar{x} = 4.53$ ,  $SD = 0.63$ )

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ

| การบริหารงานวิชาการ<br>ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา                                                                                           | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา | 4.34      | 0.77 | มาก   |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ                 | 4.15      | 0.96 | มาก   |

ตาราง 17 (ต่อ)

| การบริหารงานวิชาการ                                                                                                                                                                                                 | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา                                                                                                                                                                                |           |      |       |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การหาเหตุผล การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ | 3.94      | 0.69 | มาก   |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา                                                                                     | 4.00      | 0.82 | มาก   |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมารวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา                                                                              | 3.98      | 0.68 | มาก   |
| รวม                                                                                                                                                                                                                 | 4.08      | 0.71 | มาก   |

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ ,  $SD = 0.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของครู ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ( $\bar{x} = 4.34$ ,  $SD = 0.77$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ( $\bar{x} = 4.15$ ,  $SD = 0.96$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การหาเหตุผล การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ ( $\bar{x} = 3.94$ ,  $SD = 0.69$ )

**ตาราง 18** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ

| การบริหารงานวิชาการ<br>ด้านการนิเทศการศึกษา |                                                                                                                                                                                                           | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล     |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1.                                          | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้มีการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและครู                             | 4.15      | 0.57 | มาก       |
| 2.                                          | ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการให้ ค่าปรึกษา ชี้แนะอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและมีรูปแบบวิธีการอย่างเป็นระบบ                                                                                              | 4.24      | 0.68 | มาก       |
| 3.                                          | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การนิเทศเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู                                       | 4.58      | 0.59 | มากที่สุด |
| 4.                                          | ครูผู้สอนในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู                                                                 | 4.51      | 0.61 | มากที่สุด |
| 5.                                          | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนการสอน | 4.52      | 0.58 | มากที่สุด |
| รวม                                         |                                                                                                                                                                                                           | 4.40      | 0.47 | มาก       |

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.40$ ,  $SD = 0.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การนิเทศเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ( $\bar{x} = 4.58$ ,

SD = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{x} = 4.52$ , SD = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้มีการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและครู ( $\bar{x} = 4.15$ , SD = 0.57)

**ตาราง 19** ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ

| การบริหารงานวิชาการ<br>ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา                                                                                                  | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานระดับสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมาะสมกับผู้เรียน เน้นคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญและบริบทของสถานศึกษา | 4.44      | 0.61 | มาก   |
| 2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ                                          | 4.48      | 0.65 | มาก   |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา                       | 4.00      | 0.78 | มาก   |
| 4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมภารกิจการประกันคุณภาพ สะดวกต่อการนำไปใช้พัฒนาการศึกษา                        | 3.68      | 0.78 | มาก   |

ตาราง 19 (ต่อ)

| การบริหารงานวิชาการ                                                                                                             | $\bar{x}$ | SD   | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| <b>ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</b>                                                                                        |           |      |       |
| 5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง | 3.96      | 0.63 | มาก   |
| รวม                                                                                                                             | 4.11      | 0.42 | มาก   |

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$  SD = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ( $\bar{x} = 4.48$ , SD = 0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานระดับสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมาะสมกับผู้เรียน เน้นคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญและบริบทของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.44$ , SD = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมภารกิจการประกันคุณภาพ สะดวกต่อการนำไปใช้พัฒนาการศึกษา ( $\bar{x} = 3.68$ , SD = 0.78)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวม

| ปัจจัย                                                                        | r        | Sig  | ระดับ | ทิศทาง |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------|------|-------|--------|
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา(X)<br>กับการบริหารงานวิชาการ (Y) | 0.866*** | .000 | สูง   | บวก    |

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.866 ( $r_{XY} = 0.866$ ) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 26

**ตาราง 21** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

| ภาวะผู้นำ<br>เชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา (X) | การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ( $Y_1$ ) | การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ( $Y_2$ ) | การวัดผลประเมินผล ( $Y_3$ ) | การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ( $Y_4$ ) | การนิเทศการศึกษา ( $Y_5$ ) | การประกันคุณภาพภายใน ( $Y_6$ ) | รวม (Y)  |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------|
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $X_1$ )                              | 0.592***                               | 0.621***                            | 0.609***                    | 0.212***                                   | 0.569***                   | 0.458***                       | 0.593*** |
| ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_2$ )                                | 0.651***                               | 0.668***                            | 0.644***                    | 0.191***                                   | 0.587***                   | 0.503***                       | 0.626*** |
| ด้านวิสัยทัศน์ ( $X_3$ )                                     | 0.882***                               | 0.895***                            | 0.880***                    | 0.217***                                   | 0.780***                   | 0.682***                       | 0.835*** |
| ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่น<br>ตามสถานการณ์ ( $X_4$ )          | 0.936***                               | 0.937***                            | 0.931***                    | 0.280***                                   | 0.841***                   | 0.743***                       | 0.900*** |
| ด้านการคำนึงถึงความเป็น<br>ปัจเจกบุคคล ( $X_5$ )             | 0.980***                               | 0.982***                            | 0.974***                    | 0.287***                                   | 0.861***                   | 0.784***                       | 0.939*** |
| รวม (X)                                                      | 0.897***                               | 0.911***                            | 0.897***                    | 0.267***                                   | 0.810***                   | 0.704**                        | 0.866*** |
|                                                              |                                        |                                     |                             |                                            |                            | *                              |          |

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการบริหารงานวิชาการ (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.866 ( $r_{xy} = 0.866$ ) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.939 ( $r_{x_5y} = 0.939$ ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ กับการบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.900 ( $r_{x_4y} = 0.900$ ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ กับการบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.835 ( $r_{x_3y} = 0.835$ ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม กับการบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.626 ( $r_{x_2y} = 0.626$ ) และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.593 ( $r_{x_1y} = 0.593$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.982 ( $r_{x_5y_2} = 0.982$ ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.980 ( $r_{x_5y_1} = 0.980$ ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารวิชาการด้านการวัดผลประเมินผล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.974 ( $r_{x_5y_3} = 0.974$ ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ กับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ

0.937 ( $r = 0.937$ ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์กับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.936 ( $r = 0.936$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.287 ( $r_{x_5y_4} = 0.287$ ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.280 ( $r_{x_4y_4} = 0.280$ ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.217 ( $r_{x_3y_4} = 0.217$ ) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.212 ( $r_{x_1y_4} = 0.212$ ) และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมกับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.191 ( $r_{x_2y_4} = 0.191$ ) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 68 โรงเรียน จำนวน 1,241 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ได้จำนวนครู 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ของ Krejcie and Morgan, 1970 (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) และโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และใช้การสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามมีจำนวน 55 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00 โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.981 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.967 และรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ด้วยการสแกน QR Code และตอบแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Google Form มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 297 ฉบับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Correlation Coefficient) จากนั้นจึงอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

1.1 การมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธเขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบและเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธเขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำครูและบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานของครู

1.3 วิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธเขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3

ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม

1.4 การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคต มีการแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปและพร้อมจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล เปิดใจกว้างรับฟัง ความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันและให้ความเป็นกันเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษารองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้จัดให้มีวิชาต่างๆ สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้จัดให้มีวิชาต่างๆ ครอบคลุมตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพิ่มเติมเนื้อหาสาระ ของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ้งมากขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การนิเทศติดตาม ประเมินผลและปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รับทราบ

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ทุกฝ่ายมีบทบาทสำคัญในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้เรียนจากประสบการณ์จริงและได้ปฏิบัติจริง

2.3 การวัดผลประเมินผล พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลตามนโยบายที่กำหนด

2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของครู ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การหาเหตุผล การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

2.5 การนิเทศการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การนิเทศเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้มีการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและครู

2.6 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานระดับสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมาะสมกับผู้เรียน เน้นคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญและบริบทของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมภารกิจประกันคุณภาพ สะดวกต่อการนำไปใช้พัฒนาการศึกษา

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.866 ( $r_{xy} = 0.866$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารวิชาการ รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ กับการบริหารวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ กับการบริหารวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม กับการบริหารวิชาการ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารวิชาการ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 เป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารวิชาการด้านการวัดผลประเมินผล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ กับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ กับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 เป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงาน เป็นทีม กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผู้วิจัย ได้นำผลมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารมีการแสดงออกเชิงจินตนาการและมีหลักการ มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน สร้างจินตนาการของอนาคตที่ควรเป็น เก็บรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล มีการยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มที่สร้างสรรค์และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคคลนั้น เพื่อนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วินา สุธิโพธิ์ (2561: 85) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เป็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561: 130) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรุฒ สุขสอน (2564: 97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสันต์ ขวากิจไพบูลย์ (2565: 106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า

1.1 การมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในการสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานความสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ มาเชื่อมโยงด้วยความรู้และประสบการณ์เดิม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2559: 95) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว (2562: 113) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิบติซาม เจะหะ (2564: 79-81) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการสร้างสร้งนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจพบว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและรู้จักสร้างขวัญกำลังใจในทางที่สร้างสรรค์ และรู้จักใช้ทักษะการสื่อสารที่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 การทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสร้างสรรค์ มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564: 108) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราชอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐ ช่วยงาน (2565: 85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม

1.3 วิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพในอนาคต และอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง โดยการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นมีการสนับสุนนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างขวัญกำลังใจ มีความเพียรพยายาม และมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ และมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต และเป็นแนวทาง ที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561: 130) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบติซาม เจ๊ะหะ (2564: 79-81) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และวิธีการดำเนินงาน ขององค์กร เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนไป มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตาม

ความเหมาะสม มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากร คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ศึกษาาร่วมกัน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2559: 85) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบติซาม เจะหะ (2564: 79-81) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมเสมอภาคกัน มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถและเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามที่แต่ละคนต้องการ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูในการพัฒนากระบวนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง และสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะณัฐ หมีนวงศ์ (2565: 113) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วสันต์ ชวกิจไพบูลย์ (2565: 106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการดำเนินงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญที่ถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ให้ความสำคัญในการบริหารมากกว่าบริหารงานอื่น ๆ ให้ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุน ให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมระบบของสถานศึกษาได้ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาทุกคนจำเป็นต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการดำเนินงานวิชาการเป็นอันดับแรก โดยมุ่งหวังให้การดำเนินงานวิชาการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทางด้านสติปัญญา เกิดการเรียนรู้และมีคุณธรรมจริยธรรมตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ประสบความสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของ สถานศึกษานั้น ๆ ที่มีส่วนในการผลักดันกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีรูปแบบที่สมบูรณ์ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งช่วยพัฒนา ประเทศชาติและสังคมให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560: 92) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 3 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้และด้านการ ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ ตามลำดับ และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรัตน์ ไทรเมือง (2565: 142) พบว่า 2. การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

เมื่อพิจารณาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน พบว่า

2.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความสำคัญในด้านการพัฒนาหลักสูตร มีการวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตรปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตรในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงการวิเคราะห์สภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน โดยทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อให้ นักเรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒ สุขสอน (2564: 97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดย ภาครวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาครวมอยู่ในระดับมากและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564: 108) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดผลประเมินผล การศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดย ภาครวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ ศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนการสอน จึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการ มีการนำเอาเทคโนโลยี สมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ผ่านการร่วมกันปรับปรุงวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาให้ก้าวทันบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ ผู้บริหารดำเนินการ ส่งเสริมและแนะนำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่หลักสูตร ต้องการโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ จาก ประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา และเป็น การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สนองความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560: 92) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ภาครวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้านวิชาการ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ชูโฮมี มะลิเป็ง (2565: 150-152) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า การบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 การวัดผลประเมินผล พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการวัดผลประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบ การวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรโดยให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จัดทำเอกสารหลักฐานให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา วัดผลประเมินผลและอนุมัติผลการเรียน ประเมินผลการเรียนทุกระดับชั้น จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ อนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียน ซึ่งถือว่าการวัดผลประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพราะผลที่มาจากการวัดผลประเมินผล การศึกษาจะทำให้ทราบว่าการเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะศักดิ์ สมบูรณ์ (2564: 108) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดผลประเมินผล การศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ สามารถเลือกหัวข้องานวิจัยที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา มีการสนับสนุนการให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน มีการวางแผนการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ มีการนิเทศเกี่ยวกับการวิจัยของครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัยในชั้นเรียน มีการเผยแพร่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว (2562: 113) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒ สุขสอน (2564: 97) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.5 การนิเทศการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นว่าการนิเทศการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งใน กระบวนการ พัฒนาระบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติการสอนของ ครูและเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการนิเทศ การจัดการเรียนรู้แก่ครูภายในสถานศึกษาแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้มีการนิเทศระหว่างครูภายใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดระบบการนิเทศ การศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว (2562: 113) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไทรเมือง (2565: 160) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.6 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจนสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการกำหนดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมแล้วมีการสรุป กิจกรรมและจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้ การบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษามีระดับ การปฏิบัติมากที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษามองว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียน เป็นสำคัญตามระบบการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา มีความสำคัญและการปฏิบัติบรรลุ

ตามจุดประสงค์มากที่สุด เนื่องจาก การจัดการเรียนการสอนแบบนี้จะเน้นผลให้เกิดแก่นักเรียนโดยตรง และเป็นการสร้างโอกาสให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก และการมีกระบวนการบริหารและการจัดการที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ในหลาย ๆ ด้าน รวมไปถึงด้านคุณภาพของนักเรียนทั้งในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนและด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะณัฐ หมีนวงศ์ (2565: 160) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ชวกิจไพบูลย์ (2565: 106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.866 ( $r_{xy} = 0.866$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงและรู้จักการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทุกด้านมาปรับในการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ดีย่อมช่วยให้เกิดผลดีต่อองค์กรในการทำงานร่วมกัน มีการคิดที่ไตร่ตรองและวางแผนร่วมกัน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการบริหารสถานศึกษาโดยการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมและการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพราะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการบริหารโรงเรียนเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่สามารถกำหนดภาพจุดมุ่งหมายในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดมุ่งหมายของ

การบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการบริหารงานวิชาการเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้มีวิสัยทัศน์ที่สามารถกำหนดภาพเป้าหมายในอนาคตของ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีจิตวิญญาณและความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความรู้ในหลักการบริหารงานวิชาการ เทคนิคบริหารงานวิชาการ และมีการวางแผนกลยุทธ์บริหารงานวิชาการ รวมทั้งต้องรู้จักนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร บริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒ สุขสอน (2564: 97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ขวากิจไพบูลย์ (2565: 106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะณัฐ หมีนวงศ์ (2565: 113) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.866

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนา

หลักสูตรของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการบริหารวิชาการด้านการวัดผลประเมินผล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์กับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์กับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าประสงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพและความเชี่ยวชาญตามวิชาชีพ มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2, 2561: 5) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา รวมถึงมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารงานในหลาย ๆ ด้าน และสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อการบริหารงานด้านการพัฒนาระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้น ต้องเริ่มมาจากการบริหารด้วยความยืดหยุ่น ปรับให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษาเปิดโอกาส ในการแสดงความคิดเห็น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองภาพอนาคตที่ดีกว่าเดิม ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงมีเทคนิคและความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติและการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒ สุขสอน (2564: 97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูโฮมี้ มะลีเป็ง (2565: 150-152) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด

5 อันดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ กับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมกับการบริหารวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ยังขาดนโยบายส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขาดการสนับสนุนให้ครูมีความรู้ การวิเคราะห์ การวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ขาดส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยมารวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูโฮมี มะลีเบ็ง (2565: 150-152) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ชวกิจไพบูลย์ (2565: 106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า ข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการวิจัย ( $r_{xy} = 0.78$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบายสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ควรจัดทำยุทธศาสตร์ การอบรม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์ การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่ส่งผลนำไปสู่การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

1.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ควรนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง ส่งเสริม หรือพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นธรรม เที่ยงตรง เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก และสังคมในโอกาสต่อไป

## 1.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา

1.2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่าง ๆ ศึกษาดูงาน ที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสมอุทิศตนในการทำงาน ใส่ใจและเต็มทีกับงานทุกอย่าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและการส่งเสริมการเรียนรู้ มีทักษะ การตัดสินใจที่รอบคอบ และเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร

1.2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร มีการสนับสนุนการให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน มีการวางแผนการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ปัญหา มีการนิเทศ ติดตาม การเผยแพร่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

1.2.3 จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ยะลา เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ทำให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาด้านวิชาการได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยเกิดความหลากหลายเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไปจากการทำวิจัยในครั้งนี้

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ แก่นจันทร์ และคณะ. (2560). “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3”. **วารสารวิชาการ  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 11(3), 240.
- กฤตวรรณ คำสน. (2559). **การแนะแนวเบื้องต้น**. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุดรธานี.
- กิตติญาดา มัสแหล และคณะ. (2561). “บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนา  
การเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาตราด เขต 2”. **วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์**. 5(1), 47.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา  
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1”. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**. 21(2), 51-60.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2561). “การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้รายวิชา ED 1003  
การวิจัยทางการศึกษาและวิจัยในชั้นเรียน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการสอน  
ภาษาอังกฤษ”. **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร**. 7(2), 353 – 371.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการใน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรัญ แก้วเอี่ยม. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการ  
ปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2560). **การคิดเชิงวิพากษ์**. (Online). [https://www.dailynews.co.th/  
article/614294](https://www.dailynews.co.th/article/614294), 20 พฤษภาคม 2566.
- จุฑาพร ชินทัพพ์. (2560). “อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีผลต่อ  
ภาพลักษณ์ของสมาคมมวยไทยสมัครเล่นแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์.” **วารสาร  
สมาคมวิจัย**. 22(3), 121 – 131.
- เฉลิมพล เอกพันธุ์. (2564). “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใน  
จังหวัด มุกดาหาร.” **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร**. 9(34), 157 – 165.

- ชลดา พงศ์พัฒนโยธิน และคณะ. (2562). “การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้สำหรับผู้นำชุมชนเพื่อรองรับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21.” วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ. 12(1), 31.
- ชุติมา สัจจานันท์. (2553). “การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาวิชาสารสนเทศศาสตร์.” วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 28(2), 13.
- ชูไธรี มะลิเป็ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ฐนิตา กสิคุณ. (2560). “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง.” วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 13(1), 293 – 294.
- ฐาปนันท์ กันยา และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2558). “การบริหารงาน วิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3.” วารสารวิจัยและพัฒนา โดยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 10(2), 101 – 110.
- ณัฐ ช่างงาน (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทศนา แหมมณี และคณะ. (2557). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นงนภัส ปานสมุทร. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2559). **องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2562). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มินิ เซอร์วิส ซัพพลาย.
- ปิยะณัฐ หมิ่นวงศ์. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พฤษ คงเทศ และอนุชา กอนพวง. (2562). “รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.” *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 21(2), 200.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญประภา ศรีมะโรง และคณะ (2560). “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก.” *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 13(1), 143.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์**. (Online), [https://www.academia.edu/8634471/Creative\\_Leadership\\_](https://www.academia.edu/8634471/Creative_Leadership_), 20 พฤษภาคม 2566.
- พศรัตน์ มีลอด และคณะ. (2559). “แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียนโรงเรียนบ้านป่าสักไก่อ.” *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*. 9(20), 68.

- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มะนาพี อินนุยชี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มานะศักดิ์ สมบูรณ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูนา จารง. (2559). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เมธพร เชื้อหอม. (2557). แบบบรรยายการองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- มนรัตน์ แก้วเกิด. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธนา เกื้อกุล และนิเลาะ แวอุเซ็ง. (2560). “สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้.” วารสารอัล-นूर บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฟาฏอนี. 12(23), 59.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557) การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: โรงพิมพ์นำศิลป์.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รสวรรณ บุญณภรณ์ชัย. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.

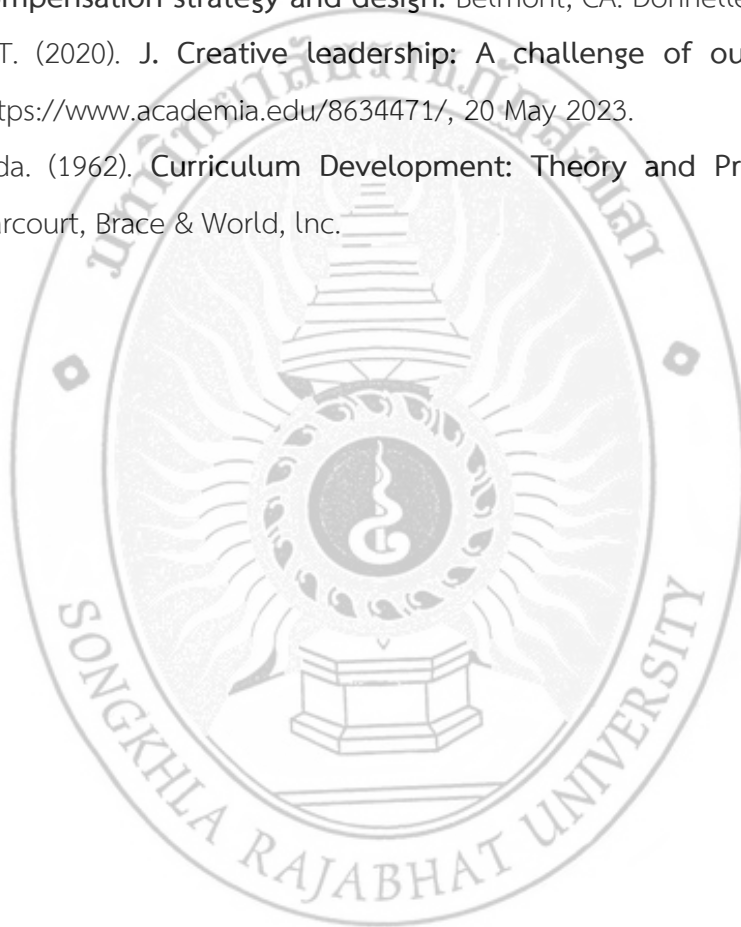
- วันวิสา พรหมสุวรรณ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วสันต์ จันทร์โสภาส และนิตยา วงศ์ยศ. (2562). “การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลผาบ่อง อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน.” **วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**. 12(1), 31.
- วสันต์ ขวักใจไพบูลย์. (2565). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.” **วารสารวิจัยวิชาการ**. 6(1), 161-163.
- วิวัฒน์ชัย ศรีจันทร์ และคณะ. (2562). “การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 16(72), 66.
- วินา สุทธิโพธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยวิทยาลัย เขตอีสาน.
- ศักดิ์ดา ทองดี. (2560). “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.” **วารสารชุมชนวิจัย**. 11(1), 182 -191.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). “การวิจัยและพัฒนาศึกษาไทย.” **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 3(1), 2.
- ศิริลักษณ์ เสี่ยงมี. (2557). **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2560). “แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.” **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปกร มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 37(1), 207.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษา** มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- สนาม เอกวิสัย และคณะ. (2562). “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือในแหล่งเรียนรู้ชุมชนด้วยเทคโนโลยีบาร์โค้ดสองมิติ.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 21 (4), 303.

- สมชาย รุ่งเรือง. (2560). “รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์”. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 10(1), 32-33.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- สุพจน์ ประไพเพชร. (2566). “ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และองค์ประกอบ.” วารสารครุศาสตร์ปัญญา. 2(1), 62.
- สุขแก้ว คำสอน และสวณีย์ เสริมสุข. (2560). “กลยุทธ์การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็น แหล่งเรียนรู้ตำบลพลายชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก.” วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 11(1), 24.
- สุรศักดิ์ ปักการะโธ. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. ยะลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). คู่มือการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ครุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ (พ.ศ. 2560-2563). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุภารัตน์ สมศักดิ์ (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4.”

- วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์. 3(2), 3.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารและการนำคณะของคณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์. (Online). <http://suthep.crru.ac.th/>, 21 สิงหาคม 2566.
- สมชาย รุ่งเรือง (2560). “รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์.” *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 10(1), 32-33.
- หนึ่งฤทัย เลี้ยงพันธุ์สกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษะลา เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อับดุลรอซะ มะแซ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัยริน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อร่าม วัฒนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อิตีซาม เจ๊ะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อรัญ สุวรรณหาร และคณะ. (2558). “รูปแบบการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.” *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 9(3), 131.

- อมรรัตน์ ไทรเมือง (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2559). “การวิจัยด้านการจัดการการศึกษา.” **วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 8(2), 13.
- อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ และอดุลย์ วังศรีคุณ. (2559). “การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกลุ่ม 5 ชุนศึก.” **วารสารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**. 3(1), 51.
- อุษณีย์ ศรีเจริญ (2561). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศ ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16”. **วารสารวลัยลักษณ์วิจัย**. 10, 1 - 6.
- Amanda. ( 2011) . **Leading for creativity: Competing leader influence** Doctoral dissertation. University of Oklahoma.
- Ash and Persall. (2007). **The principle as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership**. Birmingham, Stamford University Birmingham.
- Best, J.W. (1981). **Research in education 4th ed**. Englewood cliff: Prentice Hall.
- Davar, G., et al. (1994). “Comparative efficacy of expression of genes delivered to mouse sensory neurons with herpes virus vectors”. **Journal of Comparative Neurology**. 339(1), 3-11.
- Delia, Bosiok. (2013). **Leadership styles and creativity**. Online Journal of Applied Knowledge Management. 1(2), 376 – 386.
- Harris, A. (2009). **Creative Leadership**. Journal of Management in Education. 23(1), 9- 11.
- Kimbrough and Nunnery. (1988). **Education Administration: An Introduction**. New York: Macmillan
- Larsson, Martin. (2007). **Creativity Leaders Success Factors in Sweden’s Leading Creative Agencies**. Royal Institute of Technology.
- Miller, Van. (1965). **The Public Administration of American School System**. New York: The Macmillan Company,

- Olsson. (2012). **Leadership and Creativity in Research Investigations of Leadership and Leader-Member Exchange (Lmx) in Research Grouped.** Ph.D. dissertation, Department of Psychology: University of Gothenburg,
- Phillip Hallinger and Josepf Murphy. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. **The Elementary School Journal**, (86), 2.
- Sisk.W.R. (2013). **The compensation handbook: A state-of the-art guid to compensation strategy and design.** Belmont, CA: Donnelley & Sons.
- Stoll, L. T. (2020). **J. Creative leadership: A challenge of our times.** (Online), <https://www.academia.edu/8634471/>, 20 May 2023.
- Taba, Hilda. (1962). **Curriculum Development: Theory and Practice.** New York: Harcourt, Brace & World, Inc.







ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ ดร.มนต์ทิwa ไชยแก้ว

ตำแหน่ง อาจารย์

สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลการศึกษา

2. นายอดิษฐ์ ส้าเร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านบาเจาะ

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา

3. นายไพรัตน์ การดี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบันนังสตาอินทราจักร

มิตรภาพที่ 200 ที่ระลีก ส.ร.อ.

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา





## ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ งานสนับสนุนพันธกิจอุดมศึกษา บัณฑิตศึกษา โทร. ๑๒๒๐

ที่ คคศ.

วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.มนต์ทิศา ไชยแก้ว

ด้วย นายนรุดีน สะเอ๊ะ รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะครุศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อับรฮิม ยี่สุนทร)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์

### แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.มนต์ทิwa ไชยแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายนรุติณ สะเีระ รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(อาจารย์ ดร.มนต์ทิwa ไชยแก้ว)

ตำแหน่ง อาจารย์

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๑๕๓๖



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอดิพันธ์ สำเภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายณัฐดนัย สะเอ๊ะ รหัส ๖๕๐๓๘๐๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อับรอฮิม ยี่สุนทร)  
รองคณบดี รักษาการแทน  
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

### แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายอดิพันธ์ สำเร เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายนรุณดิน สะเอ๊ะ รหัส ๖๕G๐๘๐๐๐๘ นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒” นั้น ข้าพเจ้า ทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายอดิพันธ์ สำเร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านบาเจาะ  
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒

ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๑๕๓๗



คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณพิรณย์ การดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายณัฐดนัย สะเอ๊ะ รหัส ๖๕G๐๔๘๐๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย  
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มี  
ความรู้และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย  
ของนักศึกษาคนดังกล่าว พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัยมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครวิทย์ ยี่สุนทร)

รองคณบดี รักษาการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์ ภาควิชาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐๘ ๑๘๔๘ ๑๖๕๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@skru.ac.th

### แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายพริตต์ การดี เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของ นายนุรดิน สะเอ๊ะ รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒” นั้น ข้าพเจ้าทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้วและขอแจ้งว่า

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้
- ☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นายพริตต์ การดี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบันนังสตาอินทราฉัตร

มิตรภาพที่ ๒๐๐ ที่ระลึก ส.ร.อ.

หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒

SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

### แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล

ตามที่หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายบุญดิน สะเอ๊ะ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๕G๑๘๐๐๐๘ (ภาคพิเศษ) ได้รับอนุมัติให้ทำค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒” เข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล ณ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒ เพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ☒ ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลในหน่วยงาน
- ☐ ไม่สะดวกให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลในหน่วยงาน

(ลงชื่อ)..... (นายพรพิพัฒน์ แสนโสม)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา-ราชภัฏสงขลา

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา-เขต ๒  
หน่วยงาน.....

วันที่ ๙ / ๕-๑ / ๒๕๖๗

(ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับคืนให้แก่นักศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำค้นคว้าอิสระ)

สนง.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2  
 118.74  
 9 สก ๖7



ที่ อว ๐๖๓๙.๐๗/๑๕๓๘

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
 อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล  
 เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒  
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายบุรดิน สะเอ๊ะ รหัส ๖๕๐๑๘๐๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิจัย  
 เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณกมล ศิริสุข  
 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การดำเนินงานวิจัย ของนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไป  
 ตามกระบวนการวิจัย ตามเป้าหมายของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงพิจารณาเลือกโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา  
 เขต ๒ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา (กลุ่มตัวอย่าง) ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ  
 ยะลา เขต ๒ โดยขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลในหน่วยงาน  
 ของท่าน ทั้งนี้ กำหนดการวันและเวลา นักศึกษาผู้ทำวิจัยจะประสานงานกับท่านด้วยตนเองอีกครั้ง และ  
 ขอรับรองว่าการทดสอบเครื่องมือวิจัย/เก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแต่เพียงการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาตามที่  
 หลักสูตรฯ กำหนดเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อหรือส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ  
 เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

✓  
 ๙๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อับรอฮิม ยี่สุนทร)  
 รองคณบดี รักษาการแทน  
 คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์  
 โทร. ๐๘ ๑๘๙๘ ๑๖๕๐  
 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ educate@sku.ac.th  
 ผู้ประสานงาน นายบุรดิน สะเอ๊ะ โทร. ๐๘ ๑๒๙๗ ๖๗๖๑





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอน
4. คำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงใคร่ขอความ กรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นายณัฐดิน สะเฮ๊ะ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

โทรศัพท์ 081-297 6761

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

| ข้อที่ | สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม                                                                                                                                                                                          |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1      | เพศ<br><input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง                                                                                                                                                  |
| 2      | อายุ<br><input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี<br><input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป                                                     |
| 3      | ระดับการศึกษา<br><input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี                                                                                                                      |
| 4      | ประสบการณ์ในการทำงาน<br><input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 – 20 ปี<br><input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป                                     |
| 5      | ขนาดของสถานศึกษา<br><input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน น้อยกว่า 120 คน<br><input type="checkbox"/> ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121-600 คน<br><input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601 คน ขึ้นไป |

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน  
โดยพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่                 | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                        |                                                                                                                                                             | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การมีความคิดสร้างสรรค์ |                                                                                                                                                             |                  |   |   |   |   |
| 1                      | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา |                  |   |   |   |   |
| 2                      | ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                                 |                  |   |   |   |   |
| 3                      | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย                                                          |                  |   |   |   |   |
| 4                      | ผู้บริหารสถานศึกษามีเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ และเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร                              |                  |   |   |   |   |
| 5                      | ผู้บริหารสถานศึกษามีมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง                                                |                  |   |   |   |   |
| การทำงานเป็นทีม        |                                                                                                                                                             |                  |   |   |   |   |
| 6                      | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำครูและบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน                                                                    |                  |   |   |   |   |

| ข้อที่                            | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                           | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                   |                                                                                                                                                                        | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7                                 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานของครู         |                  |   |   |   |   |
| 8                                 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย                                              |                  |   |   |   |   |
| 9                                 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับครูและบุคลากรในแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทางและทันต่อเวลา                                                     |                  |   |   |   |   |
| 10                                | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก มีทักษะและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม                         |                  |   |   |   |   |
| วิสัยทัศน์                        |                                                                                                                                                                        |                  |   |   |   |   |
| 11                                | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ                                                       |                  |   |   |   |   |
| 12                                | ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต                                                               |                  |   |   |   |   |
| 13                                | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ |                  |   |   |   |   |
| 14                                | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม                                |                  |   |   |   |   |
| 15                                | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่มุ่งกระจายอำนาจและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากร                                             |                  |   |   |   |   |
| การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ |                                                                                                                                                                        |                  |   |   |   |   |

| ข้อที่                         | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                                          | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                |                                                                                                                                                                                                       | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16                             | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ                                                                                |                  |   |   |   |   |
| 17                             | ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคต มีการแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปและพร้อมจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ |                  |   |   |   |   |
| 18                             | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล เปิดใจกว้างรับฟัง ความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต                                     |                  |   |   |   |   |
| 19                             | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีใจกว้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 20                             | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ                                                                                          |                  |   |   |   |   |
| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล |                                                                                                                                                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 21                             | ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันและให้ความเป็นกันเอง                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 22                             | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล                                                                             |                  |   |   |   |   |
| 23                             | ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ                      |                  |   |   |   |   |

| ข้อที่ | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                               | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|        |                                                                                                                                                                            | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24     | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง |                  |   |   |   |   |
| 25     | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรให้ครูและบุคลากรทุกคน ได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม        |                  |   |   |   |   |



**ตอนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน  
โดยพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่                       | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                              | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                              |                                                                                                                                                                       | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา |                                                                                                                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 1                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นของสถานศึกษา                                                       |                  |   |   |   |   |
| 2                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีจัดให้มีวิชาต่างๆ ครบถ้วนตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพิ่มเติมเนื้อหาสาระ ของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ่งมากขึ้น                   |                  |   |   |   |   |
| 3                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้จัดให้มีวิชาต่างๆ สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษา ทางเลือก   |                  |   |   |   |   |
| 4                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ                                         |                  |   |   |   |   |
| 5                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เครือข่ายสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา |                  |   |   |   |   |

| ข้อที่                    | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                                                                                             | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                           |                                                                                                                                                                                                                                                      | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ |                                                                                                                                                                                                                                                      |                  |   |   |   |   |
| 6                         | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ทุกฝ่ายมีบทบาทสำคัญในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ                                                                                                                                   |                  |   |   |   |   |
| 7                         | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้เรียนจากประสบการณ์จริง และได้ปฏิบัติจริง                                           |                  |   |   |   |   |
| 8                         | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ใช้สื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามศักยภาพ ในการกำหนดจุดหมาย สารการเรียนรู้กิจกรรม การเรียนรู้แหล่งเรียนรู้สื่อการเรียน |                  |   |   |   |   |
| 9                         | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัดความสนใจความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล                                                                                    |                  |   |   |   |   |
| 10                        | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกระบวนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้                                       |                  |   |   |   |   |
| การวัดผลประเมินผล         |                                                                                                                                                                                                                                                      |                  |   |   |   |   |
| 11                        | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร                                                                                                                                    |                  |   |   |   |   |
| 12                        | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย                                                                                                                                            |                  |   |   |   |   |
| 13                        | การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลตามนโยบายที่กำหนด                                                                                                                                                                           |                  |   |   |   |   |

| ข้อที่                           | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                                                                               | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                  |                                                                                                                                                                                                                                        | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14                               | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการวัดผลประเมินผลต้องครอบคลุมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะการปฏิบัติงานและด้านเจตคติ โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนที่สะท้อนถึงสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ |                  |   |   |   |   |
| 15                               | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย                                                                                                                              |                  |   |   |   |   |
| การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา |                                                                                                                                                                                                                                        |                  |   |   |   |   |
| 16                               | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของครูผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา                                                                                        |                  |   |   |   |   |
| 17                               | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ                                                                                                     |                  |   |   |   |   |
| 18                               | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การหาเหตุผล การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ                      |                  |   |   |   |   |
| 19                               | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา                                                                                                           |                  |   |   |   |   |
| 20                               | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมารวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา                                                                                                   |                  |   |   |   |   |
| การนิเทศการศึกษา                 |                                                                                                                                                                                                                                        |                  |   |   |   |   |

| ข้อที่                        | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                                                                                                       | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้มีการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและครู                                                                                   |                  |   |   |   |   |
| 22                            | ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการให้ คำปรึกษา ชี้แนะอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและมีรูปแบบวิธีการอย่างเป็นระบบ                                                                                                                                                    |                  |   |   |   |   |
| 23                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การนิเทศเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู                                                                                            |                  |   |   |   |   |
| 24                            | ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศและครูผู้สอนเพื่อดูแลช่วยเหลือให้แนะนำครูผู้สอนในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู |                  |   |   |   |   |
| 25                            | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น รวมทั้งให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนการสอน                                                       |                  |   |   |   |   |
| การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา |                                                                                                                                                                                                                                                                |                  |   |   |   |   |
| 26                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานระดับสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมาะสมกับผู้เรียน เน้นคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญและบริบทของสถานศึกษา                                                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 27                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ                                                                                                                                                  |                  |   |   |   |   |
| 28                            | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา                                                                                                                               |                  |   |   |   |   |

| ข้อที่ | การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                           | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|        |                                                                                                                                    | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29     | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมภารกิจกิจการประกันคุณภาพ สะดวกต่อการนำไปใช้พัฒนาการศึกษา |                  |   |   |   |   |
| 30     | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง       |                  |   |   |   |   |





ตาราง 22 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา |                                                                                                                                                                         | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|------------------|
|                                                  |                                                                                                                                                                         | คนที่        |   |   |      |                  |
|                                                  |                                                                                                                                                                         | 1            | 2 | 3 |      |                  |
| การมีความคิดสร้างสรรค์                           |                                                                                                                                                                         |              |   |   |      |                  |
| 1                                                | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดหลาย<br>ทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่อย่าง<br>สร้างสรรค์ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความ<br>เป็นเลิศของสถานศึกษา | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 2                                                | ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำ<br>นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ                                                     | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 3                                                | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมกระตุ้น<br>ครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย                                                                  | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 4                                                | ผู้บริหารสถานศึกษามีเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟัง<br>ความคิดเห็นของสมาชิกมีทักษะการตัดสินใจที่<br>รอบคอบ และเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร                                  | 1            | 0 | 1 | 0.67 | ใช้ได้           |
| 5                                                | ผู้บริหารสถานศึกษามีมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์<br>มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติ<br>อย่างลึกซึ้ง                                                     | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| การทำงานเป็นทีม                                  |                                                                                                                                                                         |              |   |   |      |                  |
| 6                                                | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำครูและ<br>บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน                                                                            | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

ตาราง 22 (ต่อ)

|                   | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                               | ผู้เชี่ยวชาญ<br>คนที่ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|------|------------------|
|                   |                                                                                                                                                                | 1                     | 2 | 3 |      |                  |
| 7                 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานของครู | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 8                 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานที่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย                                      | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 9                 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานกับครูและบุคลากรในแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทางและทันต่อเวลา                                             | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 10                | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก มีทักษะและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม                 | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| <b>วิสัยทัศน์</b> |                                                                                                                                                                |                       |   |   |      |                  |
| 11                | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ                                               | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 12                | ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิตรีเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต                                                       | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

ตาราง 22 (ต่อ)

|                                          | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                                                     | ผู้เชี่ยวชาญ<br>คนที่ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|------|------------------|
|                                          |                                                                                                                                                                                                                      | 1                     | 2 | 3 |      |                  |
| 13                                       | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถ<br>คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและพร้อมที่จะ<br>ปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สะท้อนภาพให้<br>เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ                                   | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 14                                       | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายใน<br>การจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและ<br>วางแผนงานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม                                                                      | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 15                                       | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่มุ่งกระจาย<br>อำนาจและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา<br>ให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากร                                                                                   | 1                     | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้           |
| <b>การปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์</b> |                                                                                                                                                                                                                      |                       |   |   |      |                  |
| 16                                       | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้<br>เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมา<br>พัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ                                                                                       | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 17                                       | ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมที่เป็นไปได้ใน<br>อนาคต มีการแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มี<br>ความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ<br>ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป<br>และพร้อมจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ | 1                     | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้           |

ตาราง 22 (ต่อ)

|                                       | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                  | ผู้เชี่ยวชาญ<br>คนที่ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|------|------------------|
|                                       |                                                                                                                                                                   | 1                     | 2 | 3 |      |                  |
| 18                                    | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล เปิดใจกว้างรับฟัง ความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 19                                    | ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม                           | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 20                                    | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ                                                       | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| <b>การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b> |                                                                                                                                                                   |                       |   |   |      |                  |
| 21                                    | ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันและให้ความเป็นกันเอง                                     | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 22                                    | ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล                                         | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 23                                    | ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้                                                                              | 1                     | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้           |

| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                   | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC | ผลการ<br>พิจารณา |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|-----|------------------|
|                                                                                                    | คนที่        |   |   |     |                  |
|                                                                                                    | 1            | 2 | 3 |     |                  |
| บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถ<br>พัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีความเหมาะสม มี<br>ประสิทธิภาพ |              |   |   |     |                  |

ตาราง 22 (ต่อ)

|    | ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                           | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|------------------|
|    |                                                                                                                                                                            | คนที่        |   |   |      |                  |
|    |                                                                                                                                                                            | 1            | 2 | 3 |      |                  |
| 24 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 25 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรให้ครูและบุคลากรทุกคน ได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม        | 1            | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้           |

ตาราง 23 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

| การบริหารงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา |                                                                                                                                                                     | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|------------------|
|                                              |                                                                                                                                                                     | คนที่        |   |   |      |                  |
|                                              |                                                                                                                                                                     | 1            | 2 | 3 |      |                  |
| การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา                 |                                                                                                                                                                     |              |   |   |      |                  |
| 1                                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามกรอบหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นของสถานศึกษา                                                     | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 2                                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีจัดให้มีวิชาต่างๆ ครบถ้วนตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มเติมเนื้อหาสาระ ของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ่งมากขึ้น                  | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 3                                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้จัดให้มีวิชาต่างๆ สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษา ทางเลือก | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 4                                            | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุง หลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลต่อสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษารับทราบ                                   | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

|   | การบริหารงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                    | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|------------------|
|   |                                                                                                                                                                                 | คนที่        |   |   |      |                  |
|   |                                                                                                                                                                                 | 1            | 2 | 3 |      |                  |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การพัฒนาหลักสูตร<br>โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เครือข่าย<br>สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

ตาราง 23 (ต่อ)

|                           | การบริหารงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                                                             | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|------------------|
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | คนที่        |   |   |      |                  |
|                           |                                                                                                                                                                                                                          | 1            | 2 | 3 |      |                  |
| การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ |                                                                                                                                                                                                                          |              |   |   |      |                  |
| 6                         | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ<br>จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ทุกฝ่ายมีบทบาท<br>สำคัญในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ                                                                                               | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 7                         | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการ<br>สอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า<br>และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ที่<br>หลากหลาย ได้เรียนจากประสบการณ์จริงและได้ปฏิบัติ<br>จริง | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 8                         | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาสื่อการ<br>เรียนการสอน ใช้สื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้และ<br>การวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การ                                                            | 1            | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

|    | การบริหารงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                                                                 | ผู้เชี่ยวชาญ<br>คนที่ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|------|------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                              | 1                     | 2 | 3 |      |                  |
|    | เรียนรู้ตามศักยภาพ ในการกำหนดจุดหมาย สารการ<br>เรียนรู้กิจกรรม การเรียนรู้แหล่งเรียนรู้สื่อการเรียน                                                                                                                          |                       |   |   |      |                  |
| 9  | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่ง<br>พัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตาม<br>ศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัดความสนใจความ<br>ต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล                                                | 1                     | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้           |
| 10 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกระบวนการสอน<br>ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักค้นคว้า<br>และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่<br>หลากหลายและผู้เรียนสามารถนำความรู้ไป<br>ประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

## ตาราง 23 (ต่อ)

|                   | การบริหารงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                             | ผู้เชี่ยวชาญ<br>คนที่ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|------|------------------|
|                   |                                                                                                                          | 1                     | 2 | 3 |      |                  |
|                   |                                                                                                                          |                       |   |   |      |                  |
| การวัดผลประเมินผล |                                                                                                                          |                       |   |   |      |                  |
| 11                | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการวัด<br>และประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้<br>และตัวชี้วัดของหลักสูตร | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 12                | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการประเมินผลการเรียนรู้<br>ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่<br>หลากหลาย        | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

|                                         | การบริหารงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                                                                                               | ผู้เชี่ยวชาญ<br>คนที่ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|------|------------------|
|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                            | 1                     | 2 | 3 |      |                  |
| 13                                      | การพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การวัดและ<br>ประเมินผลตามนโยบายที่กำหนด                                                                                                                                                                             | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 14                                      | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการวัดผลประเมินผล<br>ต้องครอบคลุมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้<br>ความเข้าใจ ด้านทักษะการปฏิบัติงานและด้านเจต<br>คติ โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนที่สะท้อน<br>ถึงสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์ | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 15                                      | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการประเมินผลการ<br>เรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมิน<br>ผู้เรียนที่หลากหลาย                                                                                                                                          | 1                     | 0 | 1 | 0.67 | ใช้ได้           |
| <b>การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา</b> |                                                                                                                                                                                                                                                            |                       |   |   |      |                  |
| 16                                      | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายและแนว<br>ทางการใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ<br>เรียนรู้และกระบวนการทำงานของครู ผู้เรียนและ<br>ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา                                                                                              | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

## ตาราง 23 (ต่อ)

|    | การบริหารงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                             | ผู้เชี่ยวชาญ<br>คนที่ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|------|------------------|
|    |                                                                                                                          | 1                     | 2 | 3 |      |                  |
| 17 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการ<br>วัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการ<br>เรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

|                         | การบริหารงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                                                                    | ผู้เชี่ยวชาญ<br>คนที่ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|------|------------------|
|                         |                                                                                                                                                                                                                                 | 1                     | 2 | 3 |      |                  |
| 18                      | ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนพัฒนาครูให้มีความรู้<br>เกี่ยวกับการปฏิบัติการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย<br>ในการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การหาเหตุผล<br>การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้<br>ในปัญหาที่ตนสนใจ | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 19                      | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนา<br>คุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการ<br>เรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา                                                                                            | 1                     | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้           |
| 20                      | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูนำ<br>ผลการวิจัยมารวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัย<br>เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ<br>สถานศึกษา                                                                                | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| <b>การนิเทศการศึกษา</b> |                                                                                                                                                                                                                                 |                       |   |   |      |                  |
| 21                      | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้มีการ<br>นิเทศเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหาร<br>เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง<br>ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและครู                                        | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

|                                      | การบริหารงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                                                                                                                                                                      | ผู้เชี่ยวชาญ<br>คนที่ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|------|------------------|
|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1                     | 2 | 3 |      |                  |
| 22                                   | ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการให้ คำปรึกษา<br>ชี้แนะอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและมีรูปแบบ<br>วิธีการอย่างเป็นระบบ                                                                                                                                                                | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 23                                   | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้การนิเทศเป็นกิจกรรม<br>ที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้าน<br>การจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาหรือ<br>พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู                                                                                                   | 1                     | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้           |
| 24                                   | ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมกระบวนการทำงาน<br>ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศและ<br>ครูผู้สอนเพื่อดูแลช่วยเหลือให้แนะนำครูผู้สอนใน<br>การปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมการ<br>พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา<br>และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 25                                   | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูในการ<br>ปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ<br>นักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้<br>นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็น<br>เป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนการสอน                                                         | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| <b>การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                       |   |   |      |                  |
| 26                                   | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานระดับ<br>สถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชั้น<br>พื้นฐานเหมาะสมกับผู้เรียน เน้นคุณภาพนักเรียน<br>เป็นสำคัญและบริบทของสถานศึกษา                                                                                                                | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

ตาราง 23 (ต่อ)

|    | การบริหารงานวิชาการ<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา                                                                                              | ผู้เชี่ยวชาญ<br>คนที่ |   |   | IOC  | ผลการ<br>พิจารณา |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|---|------|------------------|
|    |                                                                                                                                           | 1                     | 2 | 3 |      |                  |
| 27 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จ<br>ของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ                         | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 28 | ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการติดตามตรวจสอบ<br>คุณภาพการศึกษา เพื่อทราบความก้าวหน้าของการ<br>ปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 29 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดระบบข้อมูล<br>สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมภารกิจ<br>ประกันคุณภาพ สะดวกต่อการนำไปใช้พัฒนา<br>การศึกษา  | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |
| 30 | ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดการรายงาน<br>ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน จัดทำรายงาน<br>ประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เป็นระยะอย่าง<br>ต่อเนื่อง  | 1                     | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้           |

**ตาราง 24** ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

| รายการ                                       | N  | ค่าความเชื่อมั่น |
|----------------------------------------------|----|------------------|
| ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา | 30 | .981             |
| การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา     | 30 | .967             |
| รวมทั้งฉบับ                                  | 30 | .986             |

