ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

อุไรวรรณ บุญประสงค์[1*], นิรันดร์ สุธีนิรันดร์[1] และ สรายุทธ์ เศรษฐขจร[1]

[1]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
*uraiwan@suansri.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .989 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจากอดีต ปัจจุบัน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางพัฒนาโรงเรียนอย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สร้างความไว้วางใจและความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางพัฒนา และสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โรงเรียนสวนศรีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

Creative Leadership of School Administrators at Suansriwittaya School Under The Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

Uraiwan Bunprasong[1*] , Niran Sutheeniran[1] and Sarayuth Sethakhajorn[1]

[1]Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education,
Bansomdejchaopraya Rajabhat University
*uraiwan@suansri.ac.th

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of creative leadership of school administrators at Suansriwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon, and 2) to propose guidelines for developing the creative leadership of school administrators at Suansriwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon. The study encompassed five aspects: vision, individualized consideration, flexibility and adaptability, creativity, and teamwork. The research population consisted of 135 teachers from Suansriwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon in the academic year 2025. The research instruments were a five-level rating scale questionnaire with a reliability of .989 and a semi-structured interview form. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that The overall creative leadership of school administrators at Suansriwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon was at a high level across all five domains. When considering each domain individually, vision had the highest mean score, followed by individualized consideration, teamwork, flexibility and adaptability, while creativity had the lowest mean score. Regarding the guidelines for creative leadership, it was found that school administrators should systematically analyze trends and forecast changes by utilizing historical data, current information, and relevant factors to determine appropriate directions for school development. Importance should be given to the individual differences of personnel, providing opportunities for them to express their opinions freely. This approach fosters trust and psychological safety in the workplace. Furthermore, administrators should actively listen to stakeholders' feedback to analyze problems, establish development guidelines, and build a shared understanding of organizational goals and directions to drive the institution effectively.

Keywords: Creative Leadership, Suansriwittaya School, The Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

1. บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูง ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาของไทยที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว เช่น ในปัจจุบันนี้ สังคมต้องการสิ่งใหม่ ๆ และแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาประเทศเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ การสร้างสรรค์เป็นการดำเนินการในลักษณะต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน หรือการพัฒนาของเดิมให้ดียิ่งขึ้น เป็นความสามารถทางสติปัญญารูปแบบหนึ่งที่จะคิดได้หลายทิศทางหลากหลายรูปแบบโดยไม่มีขอบเขต สิ่งที่มีชีวิตเท่านั้นที่จะมีความสร้างสรรค์ เนื่องจากการสร้างสรรค์เป็นความคิดระดับสูง อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตเพียงชนิดเดียวบนโลกที่มีความสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาตน พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูง เพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ สามารถก้าวทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นในปัจจุบันนี้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีศักยภาพและมีพลังทางบวกจะทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาได้อ ย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา Ratsadakorn Akkarachan [1] ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง National Education Act B.E. 2542 [2]

การบริหารงานสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกยุคสมัย การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การกำหนดพันธกิจที่เหมาะสม และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ Robinson [3] ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม คุณลักษณะเหล่านี้สะท้อนความสามารถในการบริหารงานที่เน้นการสร้างส รรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม และร่วมกันเพิ่มศักยภาพการแข่งขันขององค์กรในโลกยุคใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ [3] พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าลงมือทำ และร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าอย่างมั่นคง ในบริบทของการศึกษาไทยยุค 4.0 ซึ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถสร้างผลิตภาพได้จริง ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับกรอบแนวคิดของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมีความริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าทดลองวิธีการใหม่ ๆ ใช้กระบวนการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทั้งยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลสู่อนาคตของการศึกษา นอกจากนี้ [3] ยังเน้นว่าผู้นำในสถานศึกษาไม่ได้จำกัดเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น แต่ทุกคนสามารถเป็นผู้นำในบทบาทของตนเองได้ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม และทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีอิสระในการคิดและลงมือปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสร้างสรรค์เป็นแนวทางสำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ [3] โดยเฉพาะในการจัดการเรียนรู้ที่มีความหมาย

กระตุ้นความใฝ่รู้ ส่งเสริมการคิดขั้นสูงและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และผลิตภาพที่แท้จริง Somchai Rungruang, & Teerawat Chantuk [4]

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้นำที่เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น พร้อมที่จะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิต รู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ ส่งผลให้การทำงานในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น มีความสุข และมีประสิทธิภาพ Prawase Wasi [5] ผู้นำลักษณะนี้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทัศนคติเชิงบวก เชื่อมั่นในคุณค่าของตนและผู้อื่น สามารถนำทีมก้าวข้ามอุปสรรคอย่างร่วมแรงร่วมใจ มีความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ พร้อมมองการณ์ไกล เห็นโอกาสของการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างนวัตกรรมและยกระดับองค์กรในระดับองค์กร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา โดยเชื่อว่าภายในสถานศึกษามิได้มีผู้นำเพียงผู้บริหารเท่านั้น แต่ทุกคนสามารถเป็นผู้นำในบทบาทของตนเองได้ ผู้บริหารจึงมีหน้าที่สำคัญในการเปิดโอกาสทางการเรียนรู้ ส่งเสริมการเติบโตของครูและบุคลากรให้สามารถแสดงศักยภาพและพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน Piyanat Muenwong [6]

จากความเป็นมา สภาพปัญหาและความสำคัญดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับและแนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า โรงเรียนสวนศรีวิทยาเป็นสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 2,783 คน มีครูจำนวน 135 คน และมีบุคลากรสายบริหารจำนวน 5 คน ที่มีความแตกต่างด้านวัย เพศ ระดับการศึกษา ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นแรงจูงใจของบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ [3] ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของผู้นำไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม เนื่องจากพันธกิจและเป้าประสงค์ของโรงเรียนมุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้สามารถพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย อีกทั้งควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรเก่าสู่บุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบ เนื่องจากโรงเรียนมีบุคลากรใหม่จำนวนมากซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสม สามารถบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้การทำงานของครู บุคลากร และนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสูงสุด และนำไปสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนของโรงเรียนสวนศรีวิทยา รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา Suansriwittaya School [7]

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 135 คน

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ยึดแนวคิด [3] มาเป็นแนวคิดการวิจัยใน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1)ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3)ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4)ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5)ด้านการทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scalek) 5 ระดับ Likert [8]

2.1.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหากำหนดแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. สร้างแบบสอบถาม ตามแนวคิดในการวิจัย ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3)ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4)ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5)ด้านการทำงานเป็นทีม แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครู โรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิแอลฟาของครอนบาค (Conbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .989

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปใช้กับครูโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 135 คน

2.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 135 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 135 ฉบับ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและได้คืน จำนวน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3)ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4)ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5)ด้านการทำงานเป็นทีม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีเกณฑ์ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย Boonchom Srisa-ard [9]

2.2 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2.1 ประชากร

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 5 คน

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อย แปลว่า มีความสำคัญสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าที่มีค่าเฉลี่ยมาก จึงนำรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา

และข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้อำนวยการกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร หัวหน้ากลุ่มบริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา ผู้ทรงคุณวุฒิโรงเรียนสวนศรีวิทยา และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้อำนวยการกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร หัวหน้ากลุ่มบริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา ผู้ทรงคุณวุฒิโรงเรียนสวนศรีวิทยา

3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

3. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลกับผู้บริหารและครูของโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยได้จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 135 คน จาก 135 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิจัยมีข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม 5 ด้าน

(N=135)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	0.66	มาก	1
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.64	มาก	2
3	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.35	0.65	มาก	4
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.32	0.65	มาก	5
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.40	0.61	มาก	3
รวม		**4.43**	**0.57**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก (μ=4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ=4.47) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (μ=4.40) ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (μ=4.32)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยามีการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจากอดีต ปัจจุบัน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีการติดตามนโยบายทางการศึกษาและใช้ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านระบบงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน มีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนารูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลและความต้องการของผู้เรียนในอนาคต มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม รวมถึงการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาตนเองมาใช้ควบคู่ในการบริหารจัดการและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในโลกอนาคต

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาให้ความสำคัญกับความแตกต่างด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมุมมอง โดยมองว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร และมีการพิจารณาศักยภาพของแต่ละบุคคลก่อนมอบหมายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างอิสระ นอกจากนี้ ผู้บริหารมีการปรับวิธีการสื่อสาร รับฟังอย่างลึกซึ้ง และให้คำปรึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในองค์กร พร้อมกับ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามความสนใจและความจำเป็น เช่น การอบรม การเรียนรู้เฉพาะด้าน และมีการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เช่น การชื่นชม การให้โอกาส หรือการสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยไม่ถูกตัดสิน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เน้นความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูล และความเป็นกันเอง ลดลำดับขั้นเพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร ใช้การสื่อสารที่เปิดกว้างและสองทาง โดยรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้ง ปรับรูปแบบการบริหารและแผนการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน มอบหมายงานและบริหารภาระงานตามความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจโดยการชื่นชม การให้กำลังใจ และการยอมรับในผลงาน เพื่อลดความตึงเครียดและเสริมพลังในการทำงาน รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์สภาพปัญหาและกำหนดแนวทางพัฒนาอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรและภาคส่วนต่าง ๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และแนวคิด ผ่านการประชุม การสะท้อนผล และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำความรู้ ทักษะ และทรัพยากรจากหลายฝ่ายมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อเสริมศักยภาพในการพัฒนางาน สนับสนุนการทดลองแนวทางใหม่ ไม่ยึดติดรูปแบบเดิมเพื่อพัฒนางานเชิงสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และติดตามและประเมินผลการดำเนินงานนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยามีการสร้างความเข้าใจร่วมกันในปัญหาและเป้าหมาย ชี้แจงประเด็นสำคัญ วัตถุประสงค์ และผลกระทบ เพื่อให้ทีมเห็นทิศทางเดียวกันในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม สนับสนุนให้สมาชิกแลกเปลี่ยนมุมมองและร่วมวิเคราะห์สถานการณ์อย่างอิสระ ใช้กระบวนการระดมความคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประยุกต์แนวทาง เช่น ระดมสมอง และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาแนวทางดำเนินงานที่หลากหลาย มอบหมายบทบาทหน้าที่ตามศักยภาพ จัดสรรภารกิจให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความเป็นเจ้าของงาน เสริมสร้างความร่วมมือ การเกื้อกูล และความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จร่วมกัน สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมขวัญกำลังใจด้วยการยกย่อง ชื่นชม และการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ติดตาม สะท้อนผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบความก้าวหน้า สรุปบทเรียน และนำไปปรับปรุงการดำเนินงานในระยะต่อไป

4. สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

4.1 ผลศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน โดยมุ่งพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบ วางแผนการดำเนินงานบนพื้นฐานของข้อมูลและบริบทของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา พร้อมทั้งสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กร กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงบริบทของสถานศึกษามาใช้วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจอย่างรอบคอบ ตลอดจนสามารถคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ สื่อสารเป้าหมายขององค์กรอย่างทั่วถึง สร้างแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติผ่านแผนปฏิบัติการโครงการ การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการเป็นแบบอย่างที่ดีในการขับเคลื่อนองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีทิศทาง ชัดเจน และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pheerawut Maneethon [10] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประชากรที่ศึกษา คือ โรงเรียนจำนวน 14 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนหนองหาน 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Somparat Chebau [11] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 2)ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

จังหวัดสงขลา โดยผู้บริหารจำนวน 15 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและครูจำนวน 351 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา มีระดับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2)แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา มีดังนี้ (1)ด้านการวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องสานต่อวิสัยทัศน์ที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างชัดเจน การบริหารด้วยวิสัยทัศน์ต้องดำเนินตามแผนที่กำหนด และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2)ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา สามารถแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ และปรับนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (3)ด้านการความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีแนวคิดใหม่ ๆ และเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กร (4)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคลากรอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม รับฟังความคิดเห็น และมอบหมายงานให้เหมาะสมทั่วถึงและ (5)ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นทีม ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม

4.2 ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลและนโยบายทางการศึกษาประกอบการวางแผนและตัดสินใจ พัฒนาองค์กรทั้งด้านระบบงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน พร้อมปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และหลักคุณธรรมในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thuean Thongkaeo [12] ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสภาวะแวดล้อม และสามารถคาดการณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะส่งผลต่อองค์การ โดยความสามารถเหล่านี้เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งนี้ ผู้นำที่สามารถเข้าใจและแยกแยะสถานการณ์ รวมทั้งปัจจัยที่ก่อให้เกิดสถานการณ์ได้ย่อมสามารถควบคุมและกำหนดทิศทางให้เป็นไปตามความต้องการได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pichayapa Plaengson [13] ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 5 แนวทาง ได้แก่ 1)ควรมีการเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์การ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2)ควรมองภาพองค์การในอนาคตร่วมกันกับบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 3)สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์การให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับมือกับสถานการณ์ในบริบทที่แตกต่างกัน 4)สร้างศักยภาพใหม่ ๆ ให้แก่ตนเอง และ 5)ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะให้ความสำคัญกับความแตกต่างด้านความรู้ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำมาประกอบการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ พร้อมทั้งสื่อสาร รับฟัง และให้คำปรึกษาอย่างเข้าใจ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพตามความสนใจและความจำเป็น รวมถึงสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Kritsaphon Amranan [14] ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากร ดูแลและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ เปิดโอกาสให้เรียนรู้และแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรเกิด

ความภาคภูมิใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Weerathep Phatphrom [15] ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มี 6 แนวทาง ได้แก่ 1)ควรมีความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ถึงความสามารถพิเศษ รวมถึงบริบทของบุคลากรแต่ละคน 2)ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน อบรม และสอนงาน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ 3)ควรสามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคลได้ 4)ควรให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุกคน 5)ควรมีการรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล 6)ควรนำมาเป็นข้อมูลใน การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน และการสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะพัฒนาโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารแบบเปิดกว้าง ปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลง มอบหมายงานตามศักยภาพของบุคลากร สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Khwanruthai Phusara [16] ได้กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ การที่ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง เปิดรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย สนับสนุนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มอบอิสระในการตัดสินใจภายใต้ระเบียบที่กำหนด และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wisit Srisuk [17] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลวิจัยพบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1)ควรแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ และสร้างความเป็นกันเองกับครูอย่างเหมาะสม 2)ควรไม่ยึดติดกับกฎระเบียบจนเกินไป และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ของบริบทชุมชนรอบสถานศึกษา 3)ควรยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการดำเนินงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา 4)ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และบริหารงานให้สำเร็จอย่างมีความสุข

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน นำองค์ความรู้และทรัพยากรจากหลายภาคส่วนมาประยุกต์ใช้ ส่งเสริมการทดลองแนวทางใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนติดตามและประเมินผลเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Anusorn Sutthaluang [18] ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ คิดอย่างหลากหลายและยืดหยุ่น ประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหาร กระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทดลอง และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jiraporn Chankhum [19] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มี 3 แนวทาง ได้แก่ 1)ควรส่งเสริมการคิดใหม่และการแสวงหาวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การคิดอย่างสร้างสรรค์ 2)ควรปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการโดยสามารถนำความคิดไปประยุกต์ใช้ได้อย่างหลากหลาย 3)ควรวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัญหา พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างถูกวิธี

ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ใช้กระบวนการทำงานร่วมกันในการพัฒนาแนวทางปฏิบัติ มอบหมายงานตาม

ศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วม สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ พร้อมทั้งติดตาม สะท้อนผล และนำผลไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Jetsada Chaonan [20] ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำบุคลากรที่มีเป้าหมายร่วมกันมาทำงานอย่างมีระบบ ผ่านการวางแผน ตัดสินใจ กำหนดบทบาทหน้าที่ การสื่อสารและประสานงานร่วมกัน รวมทั้งสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kanthapat Srima [21] ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดอุทัยธานี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดอุทัยธานี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การใช้ทักษะและความสามารถในการจูงใจครูให้เห็นความสำคัญของทีมงานและการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและทีมงานอย่างต่อเนื่อง

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลและนโยบายทางการศึกษาประกอบการวางแผน กำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบท เพื่อสร้างความต่อเนื่องและความยั่งยืนขององค์กร

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษา และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม

3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย ใช้การสื่อสารแบบสองทาง และมอบหมายงานตามศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่าย เปิดรับความคิดเห็นและสนับสนุนการคิดริเริ่ม ทดลองแนวทางใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง

5. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริมความร่วมมือในทีม สร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มอบหมายงานตามศักยภาพ และติดตามพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. ควรนำแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสวนศรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ไปขยายผลกับโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีความสนใจ

6. เอกสารอ้างอิง (References)

[1] Ratsadakorn Akkarachan (2017). *A model for developing creative leadership of teachers in primary schools under the Office of the Basic Education Commission in the Upper Northeast* [Master's thesis]. Sakon Nakhon Rajabhat University. (In Thai)

[2] National Education Act B.E. 2542. (1999, August 19). *Government Gazette*. No. 116 Section 74 A.page 19.

[3] Robinson, K. (2007). *The principles of creative leadership*. McGraw-Hill.

[4] Somchai Rungruang, & Teerawat Chantuk. (2017). Leadership development model for creative motivation. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1), 29–46. (In Thai)

[5] Prawase Wasi. (2011). *Leadership: Situations in Thai society and solutions*. Thanawat Printing. (In Thai)

[6] Piyanat Muenwong. (2022). *Relationship between creative leadership of school administrators and academic management of schools under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2* [Master's thesis]. Hatyai University. (In Thai)

[7] Suansriwittaya School. (2024). *Self-assessment report (SAR): Academic year 2024*. (In Thai)

[8] Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale in Attitude Theory and Measurement*. Wiley & Son.

[9] Boonchom Srisa-ard. (2017). *Introduction to research.* (10th rev. ed.). Suweeriyasarn. (In Thai)

[10] Pheerawut Maneethon. (2024). Creative leadership of administrators in Nong Han 3 school group under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. *Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University*, 4(2), 15–28. (In Thai)

[11] Somparat Chebau. (2023). *Creative leadership of administrators affecting the effectiveness of private schools under the Songkhla Provincial Education Office* [Master's thesis]. Hatyai University. (In Thai)

[12] Thuean Thongkaeo. (2007). *Development of vision: Principles and practices*. Suan Dusit Rajabhat University. (In Thai)

[13] Pichayapa Plaengson. (2023). *Guidelines for developing creative leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2* [Master's thesis]. Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (In Thai)

[14] Kritsaphon Amranan. (2016). *A study of creative leadership of school administrators in Mae Wong District under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2* [Independent study]. Nakhon Sawan Rajabhat University. (In Thai)

[15] Weerathep Phatphrom. (2023). *Needs assessment and guidelines for developing creative leadership of school directors under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2* [Master's thesis]. Sakon Nakhon Rajabhat University. (In Thai)

[16] Khwanruthai Phusara. (2019). *The relationship between creative leadership of school administrators and school effectiveness under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1* [Master's thesis]. Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. (In Thai)

[17] Wisit Srisuk. (2024). *A study of creative leadership of secondary school administrators under*

Chon Buri-Rayong Secondary Educational Service Area Office [Master's thesis]. Burapha University. (In Thai)

[18] Anusorn Sutthaluang. (2021). *Creative leadership of school administrators affecting school effectiveness under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2* [Master's thesis]. Rajabhat Rajanagarindra University. (In Thai)

[19] Jiraporn Chankhum. (2024). *Creative leadership of school administrators affecting teachers' performance in schools under Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office* [Master's thesis]. Sakon Nakhon Rajabhat University. (In Thai)

[20] Jetsada Chaonan. (2023). *Guidelines for developing creative leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2* [Independent study]. University of Phayao. (In Thai)

[21] Kanthapat Srima. (2021). *A study of creative leadership of Buddhist school administrators in the Thailand 4.0 era under Secondary Educational Service Area Office 42* [Master's thesis]. Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (In Thai)