

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2



พัชรพล หนองภิวงค์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2



พัชรพล หนองภิวงค์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN LAMPHUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2



PACHARAPOL NONGPIWONG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

ของ พัชรพล หนองภิวงค์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์นภัส มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร. อาภาพรรณ ประทุมไทย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** พัชรพล หนองบัววงศ์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ญัฐวดี ลัพโส
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์
การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
จำนวน 244 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และเปรียบเทียบโดยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป จากการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม
และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยจำแนกตามเพศ
พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น
และปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบโดย
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและด้านการมีวิสัยทัศน์
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN LAMPHUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

Author: Pacharapol Nongpiwong, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: The study of creative leadership of school administrators

ABSTRACT

The study of creative leadership of school administrators in Lamphun Primary Educational Service Area 2 has the objectives. To study and compare the creative leadership of school administrators in Lamphun Primary Educational Service Area Office, Area 2, classified by gender and work experience. The sample group consisted of 244 educational personnel in Lamphun Primary Educational Service Area Office 2 using a questionnaire as a tool. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation and compared by ready-made data analysis programs. From the study, it was found that 1) the level of creative leadership of school administrators in Lamphun Primary Educational Service Area 2 was overall at a high level. The side with the highest average is Vision Next is creativity and the aspect and Teamwork with the lowest average was flexibility and adaptability. 2) Compare opinions by gender. Found that overall Not significantly different. When considering each aspect, it was found that the aspect was flexible, adaptable and teamwork were significantly different at the .05 level and compared by work experience, it was found that overall they were not significantly different. When considering each aspect, it was found that creativity was the aspect. The aspect of being flexible and adaptable and the aspect of having vision. There is a statistical significant difference at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข อันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา, นายสนุก แปงชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีศรีวิชัย, นางวรรณมน หน่อแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าตาล ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษาเนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่านและมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง ให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน ระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ที่สนับสนุนให้กำลังใจ ทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

พัชรพล หนองกิ้งคัง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ข้อคำถามของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	9
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	17
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	23
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	59

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน.....	67
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2.....	68
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตามเพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน.....	73
บทที่ 5 บทสรุป.....	77
สรุปผลการวิจัย.....	78
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	97
ภาคผนวก ข แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	98
ภาคผนวก ค แบบแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	104

ภาคผนวก จ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิง
 สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ลำพูน เขต 2..... 109

ประวัติผู้วิจัย 111



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 10	
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย	67
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ในภาพรวมราย ด้าน	68
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	69
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	70
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์	71
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม	72
ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามเพศ	73
ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	74
ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Schaffer's) ของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	75

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว.....75

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ด้านการมีวิสัยทัศน์.....76



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....60



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ มีวิสัยทัศน์คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกด้าน ไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนา ส่งผลสู่การขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างครอบคลุม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญ ทั้งในส่วนของ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อให้คนมีความดีอยู่ในวิถีการดำเนินชีวิต และมีจิตสำนึก ร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับตั้งแต่ ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูและผู้บริหารในการเพิ่มประสิทธิภาพระบบ บริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับ การเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษ ของพหุปัญญา แต่ละประเภทเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการกำหนดแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติขึ้นเพื่อให้เห็นกรอบแนวทางในการดำเนินการ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580, 13 ตุลาคม 2561, หน้า 1-71)

การปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาและตอบโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต โดยมี

เป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคตสามารถแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย โดยมีขอบเขตครอบคลุมทั้งการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะที่พร้อมกับการบริหารสถานศึกษาและตอบสนองต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและการทดลองนำร่องกิจกรรมปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับภารกิจจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อบริบทพื้นที่อย่างยั่งยืนการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้แก่ “สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน” โดยมีพันธกิจที่สำคัญสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษ คือจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน และสร้างโอกาสความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ลักษณะพิเศษ พื้นที่ภูเขาสูงในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เกาะเป็นการสร้างโอกาสความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนในพื้นที่ให้ได้รับการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับบริบท พร้อมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการจัดการบริหารสถานศึกษาต่าง ๆ ที่มีข้อจำกัด มีการวางแผนรวมบริบทของพื้นที่ พัฒนาคู่มือให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาสถานศึกษาที่ดีขึ้น (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, สื่อบนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “สร้างคุณภาพการศึกษา พัฒนานวัตกรรม นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพชีวิตในศตวรรษที่ 21” ให้มีจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้าง

ความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 ได้ประเมินสภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า ปัญหาจากประชาชนบางกลุ่มมีความเชื่อตามวิถีชีวิตดั้งเดิม โดยไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษา การสนับสนุนทางทรัพยากรที่ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สภาพครอบครัวที่มีความยากจน สภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดงบประมาณในการบริหารและการขาดบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leader) มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสาร ภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น การมีวิสัยทัศน์เพื่อสร้างการ นำ การประสาน และการจูงใจเพื่อให้ผู้ตามยอมทำตามด้วยความสมัครใจสนับสนุนให้มีความกล้าในการแสดงออก การกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครูอาจารย์เพื่อรองรับ วิถีชีวิตใหม่ มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ เพื่อสร้าง ชีตความสามารถในการแข่งขัน ให้การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา มุ่งพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 สพ.ลำพูน เขต 2 มีกำหนดกรอบการพัฒนา 4 จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ใช้หลักวิเคราะห์ แบบ 7s McKinsey คือการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่นำปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการให้บรรลุ วัตถุประสงค์ เนื่องจากปัญหาที่เกิดการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านการศึกษาอยู่ตลอด ทำให้การ บริหารจัดการเกิดปัญหา การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและนโยบายการบริหารส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนา ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในการ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบริบทของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากที่สุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2, 2565)

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีกระบวนการ หลักการวิธีการ ความสามารถ มีคุณสมบัติของความ เป็นผู้นำ ใช้ศิลปะในการสื่อสาร การตัดสินใจ จากการมีอำนาจ อิทธิพลในการชักนำใ้มี น้าว จูงใจ และสั่งการต่อผู้ปฏิบัติตาม ให้เป็นที่ยอมรับ มีความเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับที่ จะส่งผลกับคนกลุ่มหนึ่งที่จะปฏิบัติตาม โดยต้องให้หลักความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน การดำเนินงาน ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่

กำหนดไว้ สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ที่พัฒนาผู้เรียนให้มี “ความรู้คู่คุณธรรม” ซึ่งผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนา ส่งเสริมและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทาง การในการนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน และเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาดียิ่งขึ้นไป

ข้อคำถามของการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 78 โรงเรียน บุคลากรมีจำนวน 665 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2, 2565, สื่อบนไลน์)

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ประกอบด้วย จำนวน 78 โรงเรียน บุคลากรมีจำนวน 665 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (สมชาย วรวิเศษมสกุล, 2554) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 244 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากร ในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จังหวัดลำพูน โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) โดยทำการศึกษาจากนักวิชาการและผู้ที่ศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษานี้ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้มีค่าความถี่ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ทั้งหมด 14 แห่ง ได้แก่ สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561), เตือนใจ สุนกุล (2562), ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562), จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562), เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562), ทิมาพร มงคลแสง (2563), จิตติภูมิ เทพคำ (2564), ธิดิสุดา แก้วหาญ และทรวงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564), สุกัญญา สายลวด (2564), จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565), Robinson (2011), Ash and Persall (2007), Bennis (1976) และ Delich and Broneyn (2016, Online)

ผู้วิจัยได้หลักเกณฑ์การพิจารณาที่สอดคล้องกัน เพื่อที่จะใช้เป็นกรอบ ในการศึกษานี้ และการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้นพบว่า มีด้านที่น่าสนใจในการศึกษา อยู่หลายประเด็นด้วยกันที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ซึ่งได้กล่าวถึง 4 ด้านเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

4.1.1 เพศ

1) เพศชาย

2) เพศหญิง

4.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1) 1-5 ปี

2) 6-10 ปี

3) 11 ปีขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จังหวัดลำพูน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ประกอบด้วย

4.2.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

4.2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

4.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์

4.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีกระบวนการ หลักการวิธีการ ความสามารถ มีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ ใช้ศิลปะในการสื่อสาร การตัดสินใจ จากการมีอำนาจ อิทธิพลในการชักนำโน้มน้าว จูงใจ และสั่งการต่อผู้ปฏิบัติตาม ให้เป็นที่ยอมรับ มีความเชื่อถือ และเป็นที่เคารพศรัทธาที่จะส่งผลกับคนกลุ่มหนึ่งที่จะปฏิบัติตาม โดยต้องใช้หลักความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน การดำเนินงาน ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือผู้นำที่สามารถนำผู้อื่น การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิด ไตร่ตรองอย่างละเอียด

รอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทายในยุคนวัตกรรมและความคิดใหม่ ๆ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทาง และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จนนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ประกอบไปด้วยทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ โน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นที่จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในความคิดกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรและการอยู่ร่วมกันในองค์กร มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติจริง รวมถึงผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แกไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริม มีทำงานแบบมีส่วนร่วม ที่ลดการขัดแย้งและหาทางออกร่วมกัน

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร ที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้าง กระบวนทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมในการตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้มีเทคนิคให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากร สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

4. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร เกิดการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรมที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำคำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ โดยยึดกฎระเบียบขององค์กรเป็นที่ตั้ง เกิดความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวนทั้งหมด 78 โรงเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษามีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง สามารถนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

Batten (1989) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำคือพัฒนาการของระบบความคาดหวังที่มีความชัดเจนและครบถ้วน เพื่อระบุจุดเด่นขององค์กร และนำจุดเด่นจากทรัพยากรทั้งหมดซึ่งมีส่วนที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Marriner (1993) อธิบายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง จุดรวมของกระบวนการกลุ่ม เป็นบุคลิกลักษณะและผลอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของผู้นำ เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นรูปแบบของการจูงใจมากกว่าการบังคับบัญชา

Yukl (2010) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจในการโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกระบวนการใช้

อิทธิพล กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์กระบวนการโน้มน้าว หรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม และกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Victor and Arthur (2007) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่า เป็นศักยภาพหรือความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงผู้อื่น และนำพาให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Gouran and Doeler (1994) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการใช้อำนาจอิทธิพล ต่อกิจกรรมของกลุ่มในองค์กรให้ได้ใช้พลังงาน หรือความพยายามไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอา ๆ ไว้เป็นการสร้างอำนาจอิทธิพล เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของคน เป็นการใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคล ในสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ การใด และการชี้นำผ่านการสื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีอำนาจอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อ พฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อไปสู่จุดหมาย

มานิตย์ มัลลวงค์ (2550) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะส่วนบุคคลของผู้นำที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรม ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการและมีความมี อิทธิพลในการจูงใจผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

วันชัย มีชาติ (2548) อธิบายถึง ภาวะผู้นำคือพฤติกรรมของบุคคลที่ช่วยอำนวยความสะดวก ให้กิจกรรมของกลุ่มเป็นไปเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นการใช้อิทธิพลซึ่งไม่เป็นการ บังคับ เพื่อสร้างเป้าหมายของกลุ่มและองค์กรเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายและ ช่วยในการกำหนดวัฒนธรรมของกลุ่มหรือองค์กร

ภารดี อนันตนาวิ (2555) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่ บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำ และมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือบุคคลอื่น ซึ่งสมาชิกเชื่อว่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำ ในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กุลชลี จงเจริญ (2558) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบในตัวบุคคล ที่แสดงออกให้เห็นถึงวิธีการหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติความเชื่อและพฤติกรรม ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพยายามที่จะทำให้อุทิศหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2556) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร เพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่ปฏิบัติตาม

ฉริตา เวชญาลักษณ์ (2560) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของ ผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของ บุคคลที่มีกระบวนการ หลักการวิธีการ ความสามารถ มีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ ใช้ศิลปะในการสื่อสาร การตัดสินใจ จากการมีอำนาจ อิทธิพลในการชักนำ โน้มน้าว จูงใจ และสั่งการต่อผู้ปฏิบัติตาม ให้เป็นที่ยอมรับ มีความเชื่อถือ และเป็นที่เคารพศรัทธาที่จะส่งผล กับคนกลุ่มหนึ่งที่จะปฏิบัติตาม โดยต้องใช้หลักความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน การดำเนินงาน ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

Eisen (1968) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้นำคือ ผู้ที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติหรือ ทำในสิ่งที่ผู้นำนั้นต้องการโดยยินยอมและไม่บังคับ มาจากการที่ผู้อื่นก็มีความต้องการจะ กระทำสิ่งนั้น ๆ

Murphy (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อ บทบาทผู้บริหารในยุคสมัยที่มีการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างทั้งองค์กรและ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบใหม่เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของโครงสร้างสังคมใหม่ ความรู้ในการนิเทศการสอนและหลักสูตรจึงจำเป็นต่อผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นที่การสอนของครู และการเรียนรู้จากด้านของจรรยาบรรณในการทำงาน มีการยอมรับฟังจากผู้ร่วมงาน และช่วย ในการกำหนดทิศทางในโรงเรียน และยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองการศึกษาเป็น ส่วนประกอบหนึ่งของการบริหารเพื่อต่อสู้กับปัญหาที่ไม่ต้องให้นักเรียนเผชิญหน้าอย่าง โดดเดี่ยว

Haitinger (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากในการใช้ กลยุทธ์ของการประสานงานและการควบคุมที่จะรองรับต่อพันธกิจด้านวิชาการของ สถานศึกษากับกลยุทธ์และการดำเนินการ ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจะไม่เน้นการเป็นผู้นำเพียง อย่างเดียว แต่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วย บทบาททางการบริหารได้

รวมถึงการประสานงาน การควบคุม และกำกับดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอน เป็นแกนนำในการทำงานที่สร้างและพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน และกล้าหาญในการทำงานโดยตรงกับครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้ศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ ต่อองค์กรดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวได้ว่า ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดความเป็นผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าว จะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้ อย่างเต็มที่เพราะ ไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติตามบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หรือองค์กรจะประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน จะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานหรือองค์กรซึ่งบุคคล เหล่านี้ มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ การที่ บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในหน่วยงานหรือองค์กร มักก่อให้เกิด ความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กร มีภาวะผู้นำที่มีคุณวิเศษแล้วก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่าง บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้ บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกัน พันฝ่า อุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำ ช่วยผูกมัด เชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร จะต้อง มีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน เช่น การจัดบุคคล ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรมีภาวะผู้นำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและ ความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าเกิด ความสำเร็จมาสู่องค์กร

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานหรือองค์กรเผชิญสภาวะเร่งด่วนหรือ สภาวะ ที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีความสำคัญมาก เพราะใน สภาพที่เป็นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และตัดสินใจที่

จะแก้ปัญหาเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิและพร้อมเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ช่วยกำกับให้กลุ่มคนทำงานเป็นไปตามระบบการทำงาน และกระบวนการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ช่วยแนะแนวทางให้ประสานงานกันให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. ช่วยให้หน่วยงานมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์

4. ช่วยก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน

5. มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน เนื่องด้วยผู้นำเป็นสัญลักษณ์เป็นตัวอย่าง เป็นตัวแทน และเป็นจุดรวมพลังของบุคลากร

6. เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานแตกต่างออกไปจากหน้าที่ของสมาชิกอื่น

7. เป็นตัวหนุนโดยตรงและตัวหนุนโดยอ้อมในงาน

8. เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคคล 2 ประเภทคือผู้นำและผู้ตาม

9. เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

กาญจนา ศิลา (2556) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อสิ่งแวดล้อม ที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ รวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวถึง ภาวะผู้นำได้มีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กรนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมด้านพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสำเร็จของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

ชนัญญ์ ตีบเมืองมา (2560) กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญคือ ผู้นำและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันตามคุณสมบัติและคุณลักษณะในตัวบุคคล ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการทำงานด้วยความเต็มใจที่เกิดจากการร่วมมือกันของผู้นำและผู้ตาม ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำจะเป็นผู้กำหนดปัญหา ตัดสินใจ วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งในภาวะผู้นำ

เป็นทักษะที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ จากการฝึกฝนความสามารถในการใช้อำนาจ และเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญในการเป็นผู้นำโดยมีบทบาทหน้าที่หลักในการบริหารจัดการต่อเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร มีความรู้ความสามารถ การตัดสินใจ ให้คำปรึกษา ประสานและลดความขัดแย้ง มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสำเร็จของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

Bass and Avolio (1994) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ตาม หรือผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพที่สูงขึ้นผู้นำจะมอบหมายงาน

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัล หรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) คือผู้นำที่มีการหลีกเลี่ยงซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลมากที่สุด

Patterson (2003) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จากมหาวิทยาลัยรีเจนท์และยังเป็นผู้ประสานงานหลักในการประชุมงานวิจัยของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของฝั่งตะวันออกที่รัฐเวอร์จิเนีย ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำ ว่าเป็นบุคคลที่ให้การสนับสนุนโดยมุ่งเน้นไปที่ผู้ตาม โดยสิ่งที่มุ่งเน้นนั้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามเป็นหลัก และเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โครงสร้างของผู้นำ แบบผู้รับใช้ คือการทำคุณความดี หรืออะไรก็ตามที่เป็นนิยามของสิ่งที่ดี ศีลธรรม คุณภาพในตัวบุคคลหรืออะไรที่เป็นคุณภาพทั่วไปของการทำความดี หรือ ศีลธรรมที่ดีที่สุด ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ทั้ง 7 โครงสร้างเหล่านี้เป็น องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในโมเดลของ แพทเทอร์สัน ได้แก่มหาวิทยาลัย

1. ความรัก (Agapes Love)
2. การมีมารยาทและการถ่อมตัว (Act with humility)
3. การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (is an altruistic)
4. การเป็นคนในฝันของผู้ตาม (is visionary for the followers)
5. การเป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจ (is trusting)
6. การ ให้บริการ (is serving)
7. การให้พลังอำนาจกับผู้ตาม (Empowers followers)

Yukl (2010) ได้อธิบายลักษณะและความชำนาญของผู้นำแต่ละคนที่จะทำให้ผู้นำ มีพฤติกรรมของการนำตามลักษณะของตนซึ่งพฤติกรรมการนำนั้นก็จะส่งผลสู่กระบวนการ สร้างหรือแสดงอิทธิพลของผู้นำต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ตามและทำให้เกิดผลที่ตามมา ซึ่งอาจหมายถึง ประสิทธิภาพการนำ (Leadership effectiveness), ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ (Goal accomplishment), ผลงานที่ปรากฏ (Performance outcome), ผลกำไรของ องค์การ (Financial performance), หรือความผูกพันกับองค์การและความพึงพอใจในงาน (Organizational commitment and job satisfaction) และได้รวบรวมตัวแปรที่สำคัญที่ได้มาจาก งานวิจัยและพบอยู่ในทฤษฎีหลักด้านภาวะผู้นำดังนี้

ตัวแปรด้านลักษณะของผู้นำ (Key variable in Characteristics of the leader)

1. ลักษณะของบุคคล เช่น แรงจูงใจ บุคลิกภาพ คุณค่าที่ตนเองยึดถือ (Traits: motives, personality, values)
2. ความมั่นใจในตนเองและการมองโลกในแง่ดี (Confidence and optimism)
3. ความชำนาญและประสบการณ์ (Skills and expertise)
4. พฤติกรรม (Behavior)
5. ความซื่อตรงและจริยธรรม (Integrity and ethics)
6. วิธีการใช้อิทธิพล (Influence tactics)
7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ตาม (Attributions about followers)

สิรินทิพย์ วิจิตกุลธนา (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการบริหารงานด้าน วิชาชีพที่มีความหลากหลาย พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารงานมี 2 ด้านดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำมี 3 ข้อย่อย ได้แก่
 - 1.1 คุณลักษณะประจำตัว

- 1.2 ความฉลาดทางอารมณ์
- 1.3 จริยธรรมผู้นำ
2. ด้านพฤติกรรมกรรมการนำ มี 2 ข้อย่อย ได้แก่
 - 2.1 การสร้างทีมงาน
 - 2.2 การสร้างแรงจูงใจ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำว่าการเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าขาดองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันจนนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำ โดยอธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม ความตั้งใจ การโน้มน้าว การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน การเปลี่ยนแปลง และการจัดลำดับภายในกลุ่ม ซึ่งผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์และนำมาปรับเพื่อเชื่อมโยงกับนิยาม ที่ได้ทำการสรุปไว้โดยนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ผู้นำ (A Leader) ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นไม่ได้หากไม่มีบุคคลที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนกระบวนการของการโน้มน้าวและจูงใจเพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมาย
2. ผู้ตาม (A Follower) ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าปราศจากบุคคลที่ถูกเรียกว่า “ผู้ตาม” หรือคนที่ถูกโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
3. สถานการณ์ (Situation) ถ้าไม่มีสถานการณ์ที่ช่วยให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันหรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำก็จะเกิดขึ้นโดยสมบูรณ์ไม่ได้ สถานการณ์ยังเป็นสิ่งที่อธิบายถึงผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ต้องการจากการทำงานร่วมกันของผู้นำและผู้ตามอีกด้วย
4. การโน้มน้าว (Influence) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ เนื่องจากการโน้มน้าวเป็นกระบวนการที่ผู้นำสื่อสารแนวคิดที่ต้องการ
5. เป้าหมายขององค์กร (Organizational Goals) องค์ประกอบสุดท้ายที่ทำให้ภาพของภาวะผู้นำเกิดความสมบูรณ์คือ เป้าหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวเพื่อทำให้ผู้ตามปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของตนไปสู่การบรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่เปี่ยมไปด้วยพลัง สามารถแสดงวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้ตามจะต้องยอมรับและปฏิบัติตาม ซึ่งในสถานการณ์ที่จะเกิดการดำเนินงานร่วมกัน ผู้นำพึงมีด้านศิลปะการสื่อสารในการโน้มน้าว ชักจูงโดยเป็นเรื่องของอำนาจในการสั่งการ ควบคุม และดำเนินการให้

ผู้ตามได้ปฏิบัติตาม สู่การมีจุดมุ่งหมายร่วมกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งเป้าไว้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Delia (2013) ได้ทำการศึกษาลักษณะผู้นำและความสร้างสรรค์พบว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้มุมมองที่แตกต่างของสถานการณ์และมีความปรารถนาในการยอมรับความเสี่ยงด้วยนวัตกรรมและความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นมากในการอยู่รอดขององค์กร

Haris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ได้มาจากความคิดเห็น ที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าเป็นเรื่องที่ยากแต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิมดังที่เป็นอยู่

Renshaw (2016 อ้างอิงใน พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้วยการสร้างโอกาสต่าง ๆ แก่บุคคลอื่นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

ไพฑูริย์ สินลาร์ตัน (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดรอบคอบอย่างละเอียด กลั่นกรองปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทายทุกยุคทุกสมัยจะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงาม มีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

ธีระ รุญเจริญ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจสร้างแรงจูงใจสร้างบรรยากาศโดยการคิดที่สร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ ๆ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการ จูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายใน องค์การ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถกล้าคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิด สร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์การ มีความสามารถในการปรับตัวและ กระทบการทำงานต่าง ๆ ในองค์การให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือ ผู้นำที่สามารถนำผู้อื่น การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิด ไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทายในยุค นวัตกรรมและความคิดใหม่ ๆ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและโอกาส เพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จนนำไปสู่การ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Ash and Persall (2007) กล่าวถึงหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังนี้ว่า

1. การเรียนรู้แบบทีม การคิดอย่างหวังผล และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม การตัดสินใจจากเบื้องบน ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำ แบบเดียวกัน
2. ควรจะมีมุมมองครุ่นว่าเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำ ทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้ คำตอบของในทุกคำถามเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกันผู้นำ จะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่
4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ 1 ของครู
5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน และต่อกระบวนการมากกว่า งานเอกสารและงานธุรการประจำ

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้าและยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด

8. การปรากฏตัวอยู่กับงาน และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแหวะเวียนไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียน เพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้นและเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน

Haris (2009) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคุณสมบัติพื้นฐานสำคัญที่นักสร้างสรรค์เป็นผู้สนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทุกเรื่อง ชอบแสวงหาความรู้ ชอบอ่าน ชอบเปิดรับต่อสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสะสมวัตถุดิบสำหรับงานสร้างสรรค์ และนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ

2. มีจินตนาการ เป็นคุณสมบัติติดตัวที่จะช่วยให้นักสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ช่วยให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่รูปแบบใหม่

3. เข้าถึงความรู้สึกของผู้อื่น เป็นคุณสมบัติที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสื่อสารและการโฆษณา นักโฆษณาที่สามารถเอาใจของตนเองไปรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีความสามารถในการเอาความรู้สึกของผู้อื่นมาเป็นความรู้สึกของตนเองได้ดี คุณสมบัตินี้สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานสื่อสารของตนได้เป็นอย่างดี

4. มีความกระตือรือร้นเป็นคุณสมบัติสำคัญของนักสร้างสรรค์ เพราะความกระตือรือร้นเป็นแรงผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นหลอหลอมกับจินตนาการทำให้นักสร้างสรรค์แสวงหาแนวทางใหม่ หรือความสัมพันธ์ครั้งใหม่

5. มีลักษณะคล่องตัวและรับแนวทางใหม่ นักสร้างสรรค์จะมีลักษณะยอมรับความคิดที่แปลกและใหม่ ไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่า ๆ

ไพฑูรย์ ลินลาร์ตัน (2553) ได้กล่าวในหนังสือชื่อ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้วิเคราะห์เป้าหมาย (Critical aims)
2. เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน (Inspiration)
3. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change)
4. เป็นผู้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร (Culture)
5. มีกลยุทธ์ในการทำงาน (Strategy)
6. สร้างความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงานหรือองค์กร (Strengthening)
7. การสร้างพลังอำนาจ ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ
8. เป็นผู้สร้างกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน (Encourage the heart)
9. เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ (Don't let up)
10. ยึดหลักความสำเร็จของงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในความสำเร็จ

ของงาน

สัมฤทธิ์ กางแข็ง (2557) อธิบายว่า ลักษณะของผู้นำในปัจจุบันจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คือ คิดในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นสิ่งที่ดี เป็นคนที่ไม่มองโลกในแง่ร้าย และจะต้องเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยมีทางเลือกหลากหลายทาง

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วยคุณลักษณะความสามารถด้านความรู้ ความสามารถทางการคิด บุคลิกภาพ และความรักศรัทธาในหน้าที่

ธีระ รุญเจริญ (2554) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบที่มการคิดอย่างหวังผลและการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาการนำมาใช้แทนกลไกการควบคุมการตัดสินใจจากเบื้องบน ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน
2. การมีมุมมองว่าครูเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่มีหน้าที่ทำให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4. ผู้นำควรปรับทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคนและต่อกระบวนการมากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่การบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่า

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้าและยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้า โดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่ากำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด การปรากฏตัวอยู่กับงานและอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวงเวียนไปมากขึ้นยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังเรียนรู้ไปสอบถามไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้นและเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน เพื่อให้ประสพผลสำเร็จผู้นำแบบสร้างสรรค์จะต้องพัฒนาเทคนิคการบริหารแบบแวงเวียนไปเยี่ยม ซึ่งเป็นทั้งศิลปะและการปฏิบัติ การรับและการเรียนรู้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถทางการคิด บุคลิกภาพ และความรักศรัทธาในหน้าที่ และมีองค์ประกอบ คือ การทำงานเป็นทีม มีทัศนคติในความเป็นผู้นำ การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ยอมรับในความคิดต่าง ๆ ความกระตือรือร้น มีการเสริมแรงให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจ พัฒนาองค์กรให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีบุคลิกภาพที่ดี และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

Droske (2014) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็น ภาวะผู้นำที่ส่งเสริม (Encourages) มุ่งมั่นในงาน (Captures) การบ่มเพาะการทำงาน (Cultivates) และ การดำเนินการที่ไม่ธรรมดา (Implements atypical) มีกลยุทธ์และการแก้ปัญหาเชิงจินตนาการ สามารถผลิตสิ่งแปลกใหม่ (Produce uncommon) และนำองค์กรไปสู่สิ่งใหม่อยู่เสมอ

Veld and Verhart (2014, Online) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงอนาคต สามารถสร้างอนาคต ด้วยการวางรากฐานที่มั่นคงในปัจจุบัน มีความรู้เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รับรู้และใช้ให้เกิดประโยชน์กับความสามารถของผู้ตาม ไม่เพียงแต่ส่งแรงกระตุ้น แต่จะให้คำตอบที่ชัดเจนต่อผู้ตามหรือคนรอบข้าง

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความสำเร็จ และกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะเป็นบุคคลที่มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่ม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ พัฒนาความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคคลทุกคนในองค์กรให้มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในงาน ได้รับการสนับสนุนและได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบคือ การส่งเสริม (Encourages) มุ่งมั่นในงาน (Captures) การบ่มเพาะการทำงาน (Cultivates) และ การดำเนินการที่ไม่ธรรมดา (Implements atypical) มีกลยุทธ์และการแก้ปัญหาเชิงจินตนาการ สามารถผลิตสิ่งแปลกใหม่ (Produce uncommon) และนำองค์กรไปสู่สิ่งใหม่ เกิดวัฒนธรรมในองค์กรที่จะขับเคลื่อนกันเป็นทีม มีแนวทางร่วมกันในองค์กรที่หันตามยุคตามสมัย

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

Derick (2016, Online) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ได้เขียนบทความเรื่อง The Role of the Principal in Schools ได้สรุปบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สำคัญ 9 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as school leader) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Being an effective leader) โครงการจัดหาทุนอุปถัมภ์โรงเรียนการพัฒนาการประเมินผลครูผู้สอน และนโยบาย การพัฒนาโรงเรียน เป็นต้น

2. บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student Discipline) งานส่วนใหญ่ของผู้บริหาร การรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน ที่ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจให้แก่ครูทุกคน และต้องเป้าหมายของการนำไปใช้กับผู้เรียน จะทำให้้งานง่ายขึ้น

3. บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a Teacher Evaluator) ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบในการประเมินผลงานของครู โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการด้านคุณภาพครูอย่างมีความเป็นธรรม และต้องชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่ของครู

4. บทบาทในการพัฒนา การดำเนินงาน และการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing, and Evaluating Programs) เป็นเป็นหนึ่งในบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีการพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางเดียวกันและต้องมีการประเมินทุกปีและพัฒนาเสมอถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5. บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (role in Reviewing Policies and Procedures) เอกสารสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารโรงเรียน คือ คู่มือนักเรียน (Student Handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้งานของผู้บริหารง่ายขึ้น ให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองได้รู้นโยบายและขั้นตอนการทำงานประสบผลสำเร็จได้

6. บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) การสร้างตารางต้องทำต่อเนื่องทุก ๆ ปีซึ่งจะเป็นภาระงานที่ผู้บริหารต้องกำหนดขึ้นมาเอง ได้แก่ ตารางกำหนดการเข้าเรียน ตารางการปฏิบัติงาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ตารางการใช้ห้องสมุด ตรงข้ามผู้บริหารต้องตรวจสอบแต่ละตารางเหล่านั้นว่า ไม่ทำใ้บุคลากรแต่ละคนต้องมีตารางในการทำงานมากเกินไปในแต่ละปี

7. บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teachers) เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ต้องจ้างหรือรับครูและเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ในการทำงานได้อย่างถูกต้องด้วยกระบวนการสัมภาษณ์หรืออบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

8. บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ (Role in government and community relations) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชนสามารถเป็นประโยชน์กับคุณในความหลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจในชุมชนสามารถช่วยให้สถานศึกษาอย่างมาก รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัวและการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม

9. บทบาทในการมอบหมายงาน (Role in assignment) ผู้นำหลายคนโดยธรรมชาติมีงานหนักอยู่ในมือที่ต้องสั่งการลงไป ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น โดยมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความรู้และไว้วางใจผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่างที่ต้องการทำด้วยตัวเอง จึงต้องพึ่งพาคนอื่น ๆ มาช่วยทำเพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ

Do DEA (2014, Online) ได้นำเสนอเครื่องมือการประเมินเรื่อง Instructional Leadership: Self-Assessment and Reflection Continuum เป็นเครื่องมือประเมินความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคสมัยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมเทคโนโลยี การกำหนดตัวชี้วัดด้านสมรรถนะและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล มีบทบาท 4 ด้านหลัก ดังนี้

1. ผู้นำโรงเรียนในยุคสมัยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมเทคโนโลยี กำหนดให้มีการกำกับดูแลด้านการบูรณาการการเรียนการสอนต่อการประยุกต์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ และการประเมินผล ได้แก่ การให้คำแนะนำแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้ห้องเรียนที่มีประสิทธิผล การสนับสนุนให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกโรงเรียน

2. มีการนำรูปแบบทางดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนการสอนของครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้แก่ นำไปใช้ในห้องเรียน ส่งเสริมให้ครู นักเรียนใช้เครื่องมือทางดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งการประเมินประเมินความพร้อมของโรงเรียนที่จะนำทักษะทางดิจิทัลมาใช้

3. ให้โอกาสแก่ครูได้พิจารณาไตร่ตรอง กำหนดจุดมุ่งหมาย และการร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีอาชีพในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงแล้วสามารถนำมาเป็นโอกาส ได้แก่ ให้ครูกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน

และด้านการประเมินผล และให้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ อย่างมีอาชีพได้อย่างแท้จริง

4. ต้องจัดสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการ ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อของชุมชน ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการสอน และการเรียนรู้ด้านทักษะในยุคศตวรรษที่ 21 กำหนดให้จัด สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือยึดหยุ่นภายในโรงเรียนและ ชุมชน นอกจากนี้ควรเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ด้านโลกมากขึ้นและออกแบบทางสิ่งแวดล้อมที่เพิ่ม โอกาสการพัฒนาทักษะการคิด ทักษะชีวิต และทักษะทางอาชีพและเตรียมผู้เรียนสำหรับการทำงานในอนาคต

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) การบริหารสถานศึกษา เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำโดยตำแหน่งจึงที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักในหน้าที่ และแสดงความสามารถในการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำหน้าที่พัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) บทบาทของผู้บริหาร การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่สังคมคาดหวัง (Expectation) ต่อการแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่ง (Position) ของผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องผู้ให้การ สนับสนุน และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู และมีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตรการ จัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การเสริมขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีผล ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พรศักดิ์ อาษาสุจริต (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการ ปฏิรูปการเรียนรู้ควรมีบทบาท ดังนี้ 1) ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อการปฏิรูป การเรียนรู้ 2) กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้ในธรรมนูญของโรงเรียน 3) จัดให้มีแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการเรียนรู้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหาร กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่อง ของคุณภาพ (qualities) ความรู้ (knowledge) และ ทักษะ (skills) ของผู้นำทางการศึกษา พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ยุค 4.0 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
2. ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
3. สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E-Learning
4. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
5. สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารในการผลักดันและนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารจึงควรตระหนักในหน้าที่ และแสดงความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำหน้าที่พัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ คือ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การเป็นผู้อำนวยความสะดวก การประสานความสัมพันธ์การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผล การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมเทคโนโลยี

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 165 หมู่ 6 บ้านดอยก้อม ตำบลบ้านโฮ้ง อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัด ลำพูน รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ครอบคลุม เขตพื้นที่บริการ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านโฮ้ง อำเภอสี อำเภอทุ่งหัวช้าง และ อำเภอเวียงหนองล่อง ผู้อำนวยการเขตคนปัจจุบันคือ นายชาญชิต ทัพหมี โดยโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีจำนวน 78 โรงเรียน มีจำนวนโรงเรียนในอำเภอบ้านโฮ้ง จำนวน 17 โรงเรียน, อำเภอสี จำนวน 35 โรงเรียน อำเภอทุ่งหัวช้าง จำนวน 17 โรงเรียน และ อำเภอเวียงหนองล่อง จำนวน 17 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 50 โรงเรียน, โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 665 คน และจำนวนนักเรียนทั้งหมด 10, 299 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2, 2565, สือออนไลน์)

วิสัยทัศน์

“สร้างคุณภาพการศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่วิถีชีวิตใหม่ ในศตวรรษที่ 21”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. จัดการศึกษาโดยให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ และ ความสามารถพิเศษ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานและตัวชี้วัด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา และทักษะ ในศตวรรษที่ 21
5. สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำ
6. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพ
7. จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมพร้อมสำหรับวิถี ชีวิตใหม่ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
8. พัฒนาศูนย์งานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีมาตรฐาน ในการบริหารจัดการ การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีความรักในสถาบัน ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์และการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและเป็นพลเมืองดีของไทย และพลโลก มีจิตสาธารณะ
2. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความดูแลปลอดภัย จากภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวรับโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
3. ผู้เรียนมีความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ และความสามารถพิเศษ เพื่อสร้าง ขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรสถานศึกษา และทักษะในศตวรรษที่ 21

5. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณ แห่งความเป็นครู

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจ พอเพียง

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีมาตรฐาน ในการบริหารจัดการ การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์

1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา
4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. คุณภาพผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ
3. สถานศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่ที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

2. การมีวิสัยทัศน์

3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เดียนใจ สุนกุล (2562) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. ด้านจินตนาการ

2. ด้านวิสัยทัศน์

3. ด้านแรงบันดาลใจ

4. ด้านความยืดหยุ่น

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. การทำงานเป็นทีม

2. การใช้เทคโนโลยี

3. การสื่อสาร

4. การไว้วางใจ

5. การบริหารเวลา

จุฑามาส ชุณหวัน (2562) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์

2. ด้านจินตนาการ

3. ด้านความยืดหยุ่น

4. ด้านการแก้ปัญหา

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. การมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์

2. การมีวิสัยทัศน์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

3. การทำงานเป็นทีมและสร้างแรงจูงใจ

4. ความสามารถในการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์

ทิมาพร มงคลถาวร (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
2. การเจรจาต่อรอง
3. การทำงานเป็นทีม
4. การสื่อสาร
5. การสร้างมนุษยสัมพันธ์

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
3. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์หมายถึง
5. ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง

ชิติสุดา แก้วหาญ และทรงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

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

สุกัญญา สายลอด (2564) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม
2. ผู้นำของผู้นำ
3. ผู้นำการสร้างควมไว้วางใจ
4. ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์
5. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน
6. ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า
7. ผู้นำการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย
8. ผู้นำการสร้างสัมพันธ์ภาพและความใกล้ชิด
9. ผู้นำการบริหารความเสี่ยง

ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

จินตนา ดิวงพันธ์ (2565) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

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

Robinson (2011) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. การมีความคิดสร้างสรรค์
2. การสร้างนวัตกรรม
3. การทำงานเป็นทีม
4. การให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับคน
5. การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว
6. ส่งเสริมการพัฒนาความคิด
7. การกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ
8. การให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจ

Ash and Persall (2007) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. หัวหน้าที่ม
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม
4. การท้าทาย
5. การแบ่งปันความรู้
6. ผู้นำส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

Bennis (1976) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

2. ความไว้วางใจ (Trust)
3. การมุ่งความสำเร็จ (Success)
4. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Delich and Broneyn (2016, Online) กล่าวถึง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ได้แก่

1. การมีความคิดจินตนาการ
2. การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้คนอื่น
3. การให้ความสำคัญกับคน
4. การแก้ปัญหาได้อย่างยอดเยี่ยม
5. มีอิสระในการคิดกล้าตัดสินใจ
6. ส่งเสริมความคิดใหม่
7. มีทักษะในการสื่อสารที่ดี
8. การทำงานเป็นทีม
9. มีความคิดสร้างนวัตกรรม

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการและผู้
ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 14 แหล่ง ได้แก่
สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561), เตือนใจ สุนกุล (2562), ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562),
จุฑามาส ชุนห้วน (2562), เพ็ญญา ศรีภูธร (2562), ทิมาพร มงคลแสง (2563), จิตติภูมิ
เทพคำ (2564), ธิติสุดา แก้วหาญ และทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564), สุกัญญา สายลอด (2564),
จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565), Robinson (2011), Ash and Persall (2007), Bennis (1976)
และ Delich and Broneyn (2016, Online)

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ภาวะผู้นำ	เชิงสร้างสรรค์
สุทธิชัย นาคะอุฑาทร (2561)	✓	
เสื่อใหญ่ ชุ่มกลิ่น (2562)	✓	
ธนาภรณ์ นุ่นพูนพันธ์ (2562)	✓	
จุฑามาศ ชุ่มกลิ่น (2562)	✓	
เพ็ญนิภา ศรีวิจิตร (2562)	✓	✓
ทิมาพร มงคลแสงแสง (2563)	✓	✓
จุฑามาศ เมฆคำ (2564)	✓	✓
ศิริสุดา แก้วทวย และพระมงคลคุ้มไช้ (2564)	✓	✓
สุกัญญา สายชล (2564)	✓	✓
จุฑามาศ สัตยพงษ์ (2565)	✓	✓
Robinson (2011)	✓	✓
Ash and Persall (2007)		✓
Bennis (1976)		✓
Delich and Broneyn (2016, Online)	✓	

5. ด้านการเงินธนาคาร
6. ด้านการทำงานเป็นทีม
7. ด้านแรงบันดาลใจ
8. ด้านเทคโนโลยี
9. การบริหารเวลา
10. การไว้วางใจ

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ภาชนะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	สู่ชีวิตวัย นาคะอินทร์ (2561) คู่มือลูก สุนัข (2562) วิชาการผู้นำ พหุวัฒนธรรม (2562) จิตวิทยา สุขุมวิท (2562) วิทยานิพนธ์ ศรัทธา (2562) วิทยานิพนธ์ มงคลและแสง (2563) จิตวิทยานิพนธ์ เทพธิดา (2564) วิชาสังคมศึกษา และพระมหากษัตริย์ (2564) วิชาสังคมศึกษา สายสังคม (2564) วิทยานิพนธ์ สังคม (2565)	Robinson (2011)	Ash and Persall (2007)	Bennis (1976)	Delich and Bronyn (2016, Online)	รวม
11. การสื่อสาร	✓	✓			✓	✓	4
12. ผู้นำของผู้คน			✓	✓			1
13. ให้ความรู้แก่ผู้ติดตาม			✓	✓	✓	✓	2
14. สร้างเครือข่าย			✓				1
15. สร้างสัมพันธ์ภาพ		✓	✓	✓	✓		4
16. การบริหารความเสี่ยง			✓				1

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ศึกษา ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	ผู้ศึกษา ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์
17. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	✓ สุนทรียะ นาคะอินทร์ (2561) สุนทรียะ สุนทรกุล (2562) ธนาภรณ์ นิลพูนพิพัฒน์ (2562) จุฬาราช ฐิติพร (2562) ✓ เพ็ญนิภา ศรีสุภี (2562) ทิวาพร มงคลแสง (2563) ✓ คุณหญิง เทพวัลย์ (2564) ศิริสุดา แก้วหาญ และคณะ (2564) ✓ สุนทิยา สายยศ (2564) ✓ คุณนภา ศิวรักษ์ (2565) ✓ Robinson (2011) ✓ Ash and Persall (2007) ✓ Bennis (1976) ✓ Delich and Broneyn (2016, Online)
18. การสร้างนวัตกรรม	✓ Robinson (2011) ✓ Ash and Persall (2007) ✓ Bennis (1976) ✓ Delich and Broneyn (2016, Online)
19. พัฒนาความคิด	✓ Robinson (2011) ✓ Ash and Persall (2007) ✓ Bennis (1976) ✓ Delich and Broneyn (2016, Online)
20. การกระจายอำนาจ	✓ Robinson (2011) ✓ Ash and Persall (2007) ✓ Bennis (1976) ✓ Delich and Broneyn (2016, Online)
21. การแก้ปัญหา	✓ Robinson (2011) ✓ Ash and Persall (2007) ✓ Bennis (1976) ✓ Delich and Broneyn (2016, Online)
22. การเจรจาต่อรอง	✓ Robinson (2011) ✓ Ash and Persall (2007) ✓ Bennis (1976) ✓ Delich and Broneyn (2016, Online)
23. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓ Robinson (2011) ✓ Ash and Persall (2007) ✓ Bennis (1976) ✓ Delich and Broneyn (2016, Online)

จากการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารนั้น มีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ดังนั้นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษารวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและ มีงานวิจัยสนับสนุน ได้จำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 7 แหล่งได้แก่ สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561), เพ็ญญา ศรีภูธร (2562), จิตติภูมิ เทพคำ (2564), ธิดิสุดา แก้วหาญ และทงนงค์ดี คุ่มไข่น้ำ (2564), สุกัญญา สายลวด (2564), จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) และ Robinson (2011)

2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว จำนวน 9 แหล่งได้แก่ สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561), เตือนใจ สุนกุล (2562), จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562), เพ็ญญา ศรีภูธร (2562), จิตติภูมิ เทพคำ (2564), ธิดิสุดา แก้วหาญ และทงนงค์ดี คุ่มไข่น้ำ (2564), จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565), Robinson (2011) และ Bennis (2002)

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 8 แหล่งได้แก่ สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561), เตือนใจ สุนกุล (2562), จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562), จิตติภูมิ เทพคำ (2564), ธิดิสุดา แก้วหาญ และทงนงค์ดี คุ่มไข่น้ำ (2564), จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) และ Bennis (2002)

4. ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 8 แหล่งได้แก่ ธนาภรณ์ นิลพันธพันธ์ (2562), เพ็ญญา ศรีภูธร (2562), ธิดิสุดา แก้วหาญ และทงนงค์ดี คุ่มไข่น้ำ (2564), สุกัญญา สายลวด (2564), จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565), Robinson (2011) และ Delich and Broneyn (2016, Online) โดยผู้วิจัยขออธิบายความหมายในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ

Birgit and Alptekin (2018) กล่าวว่า พฤติกรรมของความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการปรับปรุงและเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องค่านิยมที่เน้นนวัตกรรม

Hurlock (1978) ว่าความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาที่ไม่เหมือนเดิม โดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐาน เป็นกระบวนการคิดที่พิเศษแตกต่างจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ไม่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน

Torrance (1962) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคล ในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผล หรือสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่รู้ตัวมาก่อนสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวบรวมเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์เดิมแล้วเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง อาจจะออกมาในรูปแบบผลผลิต ทางศิลปะวรรณคดี วิทยาศาสตร์ การบริหารและอื่น ๆ

Wallach and Kogan (2010) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดโดย สัมพันธ์ คือคนที่สามารถคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดง ศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

Maxwell (2012) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมโน้มน้าวให้บุคคล ในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ที่จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ใน ความคิดกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลและการอยู่ร่วมกันในองค์กร

นิพาดา เทวกุล (2556, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะ ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดแบบบอเนกนัย คือ การคิดหลาย ๆ แง่มุม หลาย ๆ ทางความคิด ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เป็นการมองปัญหาในแนวกว้างเหมือนกับแสงอาทิตย์ที่แผ่รัศมี ออกมารอบด้าน คนที่มีความเกิดสร้างสรรค์นั้น คือ

1. คนที่มีความคิดริเริ่ม คือ มีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดของคนทั่วไป
2. มีความคิดยืดหยุ่น คือ มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลาย แง่หลายมุม
3. มีความคิดคล่องแคล่ว คือ สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็วและได้คำตอบมากที่สุดในเวลาจำกัด
4. มีความคิดละเอียดลออ คือ การคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่ง ความคิดหลักให้ได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวถึงคุณสมบัติบุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ คนที่กล้านำความเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเสนอแนวคิดและวิธีการที่ แปลกใหม่ คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คิด มองในสิ่งที่คนอื่นไม่มอง ทำในสิ่งที่คนอื่นไม่ทำ โดยเป็นคน อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสมีสติสัมปชัญญะ แม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและเลวร้ายแค่ไหน ก็สามารถมองโลกในแง่ดีได้ สามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ มองวิกฤตเป็นโอกาสเสมอ คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. มีความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น ชอบทำในสิ่งที่สลับซับซ้อน กล้าแสดงออก เชื้อมั่น

ในแนวคิดของตนเอง จะกล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าท้าทายต่อปัญหาและกล้ายืดหยุ่นกับความผิดพลาด

2. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาดเปิดหู เปิดตา เปิดใจ รับรู้ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3. มีความคิดคล่อง (Fluency) สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว ในระยะเวลาที่จำกัด สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำทันเวลาที่ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่คับขัน มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

4. มีความคิดละเอียดละออ (Elaboration) เป็นบุคคลที่สามารถคิดได้อย่างละเอียดละออ สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ตระหนักรู้ ตระหนักคิดไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คนอื่นมองข้าม เป็นบุคคลที่มีความประณีต พิถีพิถันทุกรายละเอียด

5. มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย มองเห็นโอกาสในวิกฤติเสมอ มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี สดชื่น ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน แม้จะตกอยู่ในบรรยากาศที่ตึงเครียด กดดัน ชอบคิดบวกกับทุก ๆ สิ่งและกับทุกคน มองความผิดพลาดและความบกพร่องเป็นเรื่องธรรมดาเล็กน้อยสามารถเกิดได้กับบุคคลทั่วไป

สรุปได้ว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ โน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ที่จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในความคิดกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรและการอยู่ร่วมกันในองค์กร มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติจริง รวมถึงผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

Dubrin (2010) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้นำในการรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่นก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ

1. ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ
2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

Bennis (1976) ได้กล่าวว่า ผู้นำ ต้องมีการปรับตัวและใช้อำนาจอย่างละมุลละม่อม มีการกระจายอำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น

Greenberg and Baron (1995) ได้สรุปความหมายว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ แนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะจะมุ่งเน้นที่การแสวงหา หรืออธิบายลักษณะของผู้นำ ซึ่งลักษณะของผู้นำที่นำเสนอโดยนักวิชาการต่าง ๆ จะไม่แตกต่างกันมากนัก สิ่งที่เป็นข้อพิจารณาของแนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะก็คือ คุณลักษณะเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการประสพผลสำเร็จกับผู้นำเพียงใด และคุณลักษณะหลายประการ เช่น รูปร่างหน้าตา ลักษณะท่าทางที่มีการถ่ายทอดทางพันธุกรรม

Guilford (1959) ได้สรุปความหมายว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ

Lussier and Achua (2001) ให้ความหมายไว้ว่าความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

ธเนศ ขำเกิด (2545) ได้กล่าวถึงการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวว่า เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร สมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสม สอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์ สถานการณ์ และบุคคลคือความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น อันเป็นสมรรถนะที่หากผู้บริหารขาดเสียแล้วอาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปรับตัวและยืดหยุ่นของผู้บริหาร มีอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่นเพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลรวมทั้งต้องเข้าใจถึงคามเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการแรงจูงใจ และพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีทฤษฎีการบริหารหลายทฤษฎี เช่น ถ้าจะใช้ทฤษฎีพฤติกรรมจูงใจของมาส

โลว์ (Maslow) ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ตามลำดับชั้น 5 ชั้น คือ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน ก็ควรตระหนักด้วยว่า ความต้องการที่ได้รับความพึงพอใจแล้ว อาจจะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรม แต่จะเกิดความต้องการในชั้นที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เพราะความต้องการของบุคคลมีความ ซับซ้อนมาก เนื่องจาก “จิตมนุษย์นั้นไซร์ ยากแท้ หยั่งถึง” นอกจากนี้ยังมีนักทฤษฎีการจูงใจอีกหลายคน เช่น แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์และความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยเชื่อว่าคนมีความต้องการมากกว่า 1 อย่างในขณะเดียวกันได้ McClelland แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจ โดยเน้นว่า ผู้มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล จะปฏิบัติงานได้ดีถึงแม้จะมีหรือไม่มีสิ่งจูงใจเป็นเงินก็ตาม เป็นต้น

2. ความสามารถด้านการบริหาร EQ คือ ปัญญาทางอารมณ์ที่ แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) ได้แบ่งองค์ประกอบว่ามี 5 ประการ คือ 1) การรู้ตัว 2) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ 3) แรงกระตุ้น 4) ความเห็นใจ และ 5) ทักษะทางด้านสังคม เช่น การให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำ เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาปัญญาทางอารมณ์ อย่างน้อย 5 ประการคือ 1) การรู้จักตัวเอง 2) การรู้จักจัดการกับอารมณ์ 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 4) การควบคุมอารมณ์ชั่ววูบ และ 5) การหยั่งรู้จิตใจผู้อื่น ผู้บริหารที่มีความสามารถด้านการบริหาร EQ จะเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ มีคุณค่าอยู่กับใครใคร่ก็รัก ทำงานกับใครใคร่ก็ชอบ และ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและมีการตัดสินใจที่ดีเสมอ

3. การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารคงไม่โชคดีที่จะมีโอกาสเลือกทำงานกับบุคคลหรือกับหน่วยงานที่ตนเองต้องการได้เสมอไป ในแต่ละองค์กรก็มีบริบท (Context) ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งในด้านบุคคล ปัจจัยความพร้อม วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับ Work Style การปรับตัวในความไม่แน่นอนและสภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวกับบุคคลที่แตกต่างกันในโลกของงานผู้บริหารจะทำอย่างไรจึงจะทำให้คนหลายคน หลายฝ่าย หลายภูมิภาค หลายค่านิยมหลายความมุ่งหมาย หลายวิถีคิด และวิธีปฏิบัติ มาผูกสัมพันธ์กับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง จนเป็นพลังสู่ความสำเร็จ จึงเป็นโจทย์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง จึงต้องเริ่มจากการปรับตนเองไป

พร้อมกับการใช้วิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ เจตคติพฤติกรรมของบุคคลและพฤติกรรมของกลุ่ม ให้ไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการในทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ถือว่า “การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ รวมทั้งการเสริมแรงทางบวก จะเป็นวิธีการปรับตัวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและคงทนอยู่ได้นาน

4. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในการบริหาร ความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเลวร้ายในการบริหารเสมอไปอาจเป็นประโยชน์ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่มก็ได้ความขัดแย้งมีทั้งความขัดแย้งภายในบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่ม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งภายในองค์กร และความขัดแย้งระหว่างองค์กรยุทธศาสตร์ในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์นั้น ผู้บริหารจะต้องวินิจฉัยความขัดแย้งและพิจารณาใช้เทคนิคในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสม

5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น จะสร้างบรรยากาศในการบังคับบัญชาที่ไม่วางตัวเป็นนาย ที่คอยบงการ แต่จะสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอมีระบบการติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่าง เอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นมิตรต่อกัน โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ทุกคนต่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้นซึ่งความเชื่อและการปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นใจ ฟังพอใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจ ก็คือความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสงบ ร่มรื่น สดชื่น สวยงาม มีเอกลักษณ์ ชัดความซ้ำซากจำเจและมีความมั่นคงปลอดภัย จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน หากผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อม ด้านกายภาพและบรรยากาศของการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว คือพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน

ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติด กับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและ ส่งเสริม มีทำงานแบบมีส่วนร่วม ที่ลดการขัดแย้งและหาทางออกร่วมกัน

ด้านการมีวิสัยทัศน์

Bennis and Nanus (1985) ได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ว่า เป็นพฤติกรรมมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกและมีการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินวิสัยทัศน์

Hickman and Silva (1984) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีวิสัยทัศน์ไว้ คือ เป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก การทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางการกลยุทธ และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์กรให้รับเอาวิสัยทัศน์ โดยผ่านการ โนม์ น้าวที่ถาวรและจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก การสร้างพันธะสัญญากับสมาชิกใน องค์กรในทุกระดับพยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้องและผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะ เกิดขึ้นกับพวกเขา การแสดงออกในทางอบอุ่น เกื้อหนุน การแปลความหมายวิสัยทัศน์สู่เหตุผล สำหรับความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องของแต่ละความรู้สึก ของบุคลากร ให้ความเป็นห่วงกังวลในงาน การสร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้าง วิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role mode) การมีส่วนร่วม (participant) การสร้าง นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (innovation and transformation) และการประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating)

Kotter (1996) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่าทำใ้บุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้นสามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทางที่เปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีบุคคลจำนวนมากก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว

Conger and Kanungo (1987) กล่าวว่าวิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่ใช่แต่เพียงจะทำการต่าง ๆ ให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยนซึ่งก็จะขึ้นอยู่กับว่าผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วย ผู้นำที่ขาดอำนาจบารมี ทั่วไปมักจะทำได้ให้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้น จะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอเป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็คิดว่าผู้นำเพี้ยนไป หรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

Rock (2016, Online) ได้อธิบายถึงหลักการ 7 ประการ ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (visioning) ผู้บริหารโรงเรียนรู้ว่าจะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดใดในอนาคตการกำหนดแผนที่ (mapping) การเดินทาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดและการสร้างแผนที่การเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการการเดินทาง (journeying) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียนเดินทางไปด้วยกัน ความเต็มใจการเรียนรู้ (learning) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกัน และยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเป็นที่ปรึกษา (mentoring) การนำ (leading) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และค่านิยม (valuing) การยึดถือค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

Westley and Mintzberg (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการที่เป็นพลวัตรมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้ การสร้างภาพลักษณ์ (image) เป็นภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กรนั้นคือ วิสัยทัศน์ หลังจากนั้นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) แล้วให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (empowered) เพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบไปด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การมอบอำนาจ (empowerment) การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (creative) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) และการยึดมั่นในอุดมการณ์ (idealized)

Robbins and Coulter (2003) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร ซึ่งให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร น่าเชื่อถือ น่าสนใจและมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง ยาลักษณ์ภูวราไพพรรณี

Bass and Riggio (2006) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการจะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และผู้นำจะต้องแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กรรวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดสร้างสรรค์รวมถึงผู้นำต้องมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางเป้าประสงค์ขององค์กร และวิธีปฏิบัติการณ์การติดตามวิสัยทัศน์ และสื่อสารความหมายให้ชัดเจนทำให้เกิดจิตวิญญาณแห่งความเป็นความกระตือรือร้นการมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์วิสัยทัศน์รวม และการเชื่อมต่อกายในกลุ่มงาน และองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารวิสัยทัศน์ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายามของผู้ตาม และการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม

Hatch (2009) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากร ได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553) ให้ความหมายว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระเป้าหมายและ

กำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมี ปัญญา ความรอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2547) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ เป็นการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ และได้กำหนดลักษณะของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษนิยมมองภาพมุมกว้างเข้าใจเป้าหมาย มีความยืดหยุ่นในการจำแนกแนวทางที่จะมุ่งสู่เป้าหมาย มีความท้าทายในกระบวนการ ไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ กระตุ้น ริเริ่มและมีรับมือต่อสิ่งใหม่ ๆ ไม่ยึดมั่นถือมั่นเปิดกว้างกับประสบการณ์ใหม่ ๆ และมีแรงจูงใจ ทะเยอทะยาน มุ่งหาความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา

บุญนาท ทับทิมไทย (2557) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์คือ การแสดงออกถึงการวางแผนงานการมีแนวทางทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต สามารถทำให้ทุกคนมองเห็นและใฝ่ฝันในจุดมุ่งหมายเดียวกันและสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในอดีตมาปรับปรุงอนาคตได้

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร ที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้าง กระบวนทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมในการตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้นิเทศให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากร สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ด้านการทำงานเป็นทีม

Senge (1990) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญ ที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจมีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและ

ศักยภาพของทีมงาน โดยรวมมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกันทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิดหรือจากภายนอกและภายใน การเรียนรู้เป็นทีม นั้นยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ก็จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กร มีความเป็นทีมที่ดีขึ้นซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

Marquardt and Reynolds (1994) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือการทำงานหรือเรียนรู้ในลักษณะเป็นทีม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสมาชิกในองค์กรตระหนักถึงความร่วมมือกับการแบ่งปันความรู้การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกันสามารถนำประการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

Parker (2001) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิถีเดียวที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คือการทำงานร่วมกัน

Johnson and Johnson (2003) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สุเมธ งามกนก (2558) การทำงานเป็นทีมหมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีกรวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงานซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่งที่สมาชิกผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สันทัด ตะศิวนิช (2551) การทำงานเป็นทีมหมายถึง การที่บุคคลหลายคนทำงานร่วมกันโดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เรณู เชื้อสะอาด (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น ซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญของทีมงานคือ ต้องประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ทุกคนเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันให้สำเร็จ

มีความเพลิดเพลินที่จะทำงานและผลิตงานคุณภาพสูง พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาพร้อมกันภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและประเมินผล

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) กล่าวว่า การทำงานที่ชาญฉลาดของผู้นำในการบริหารงานยุคใหม่ คือ การมุ่งการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจความร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน ดังนั้นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้นจำเป็นจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและมุ่งตอบสนองความพึงพอใจสมาชิกในกลุ่มเป็นสำคัญ

วิทยากร เชียงกุล (2553, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คนที่อยู่ตำแหน่งสูงสุดที่โดยปกติแล้วเป็นคนกำหนดวิสัยทัศน์ที่มั่นคง และเป็นไปได้จะต้องรู้จักรับฟังและพิจารณาใหม่ว่าเมื่อไหร่ที่เขาควรทำตามวิสัยทัศน์แบบอื่นถ้าหากเขาต้องการให้องค์กรได้ประโยชน์จากคิดสร้างสรรค์ของคนอื่นควรเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ตามในสถานการณ์ ดังต่อไปนี้

- 1) ผลการทำงานของปัจเจกชน คุณควรจะตามพนักงานคนใดคนหนึ่ง ไม่ว่าเขาจะมีตำแหน่งระดับไหน ถ้าหากว่าคนคนนั้นรู้บางเรื่องที่ดีที่สุด ถ้าหากว่าการเจริญเติบโต ของคนนั้นเรียกร้องต้องการให้คุณตาม และถ้าหากคนคนนั้นมีความสามารถที่จะทำ ให้งานบางอย่างสำเร็จได้
- 2) ผลงานของทีมในฐานะผู้นำ คุณจะต้องตามทีมงานถ้าหากว่าจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของทีมงานเรียกร้องให้คุณตาม ถ้าหากว่าทีมงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและความมั่นใจ ถ้าหากว่าแนวทางที่คนอื่นคนในทีมเห็นร่วมกันคือเรียกร้องต้องการให้คุณเป็นคนลงมือทำ 3) ผลงานขององค์กรในฐานะผู้นำ คุณจะต้องตามองค์ตามคนอื่นไม่ว่าเขาจะมีตำแหน่งระดับไหน ถ้าหากว่าจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของผลงานขององค์กรเรียกร้องต้องการให้คุณตาม ถ้าหากว่าองค์กรจำเป็นที่จะต้องขยายความสามารถในการนำไปสู่คนอื่น และหากว่าการจะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริงขึ้นมาได้เรียกร้องต้องการให้คุณตามคนอื่น เราได้ก้าวมาถึงยุคของการสร้างสรรค์องค์กรแบบไปที่ผู้นำและคนทั้งองค์กรต้องรู้จักการทำงานการนำ และการตามควบคู่กันไป

สรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม คือ พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร เกิดการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรมที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำคำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ โดยยึดกฎระเบียบขององค์กรเป็นที่ตั้ง เกิดความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

องค์กร ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ศึกษาไว้หลายเรื่อง ดังนี้

Robinson (2011) ได้อธิบาย แนวคิดของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้างและการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 2) คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 4) การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธิชัย นาตะอินทร์ (2561) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของครูเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับในมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไว้วางใจ รองลงมา คือ การทำงานแบบเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จินตนาการ 2) ระดับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ระดับในมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ การส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการวิจัย 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า ตัวชี้วัดการดำเนินงานวิชาการ 5 ตัวชี้วัด คือ 1) การพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้วางแผน ทบทวนจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 3) การส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 5) การส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการวิจัย มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล กระบวนการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ การพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ วางแผน ทบทวน จัดทำ และพัฒนา หลักสูตรโรงเรียน การส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการวิจัย อย่างไรก็ตาม มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีไหวพริบดีในการแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้

เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำคือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นທີ່ประจักษ์ต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของครู ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาแบบอย่าง วิธีการ

เทคนิคต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ได้อย่างเหมาะสม 2) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ผูกวางแผน หมั่นพัฒนาตัวเอง แก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิดก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างสมอบต้นเสมอปลายประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลายตามสถานการณ์ โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้นใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของครู เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า 1. ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลาการไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของครูเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ด้านการบริหารจัดการ วิทยาลัยทัศน ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านจินตนาการ ตามลำดับ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและด้านกายภาพ ตามลำดับ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิทยาลัยทัศน ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามลำดับ และสามารถร่วมกัน ทำนายนการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับ บริบท นำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษา พัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการ เรียนรู้ของผู้เรียน ควรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา และมีการวัดผลประเมินผล ในด้านการบริหารงานและการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปยัง เป้าหมายที่กำหนดไว้

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของครูเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและราย ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการ พัฒนาคุณภาพการจัดการสถานศึกษาเพื่อช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของครูเรื่องภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็น (PNmodified) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหาด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านจินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนที่ดี มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน หาทางออกของปัญหาและนำเสนอนโยบายไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ คาดการณ์ และตั้งรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นผู้รอบรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสืบค้น ใช้ข้อมูลช่วยตัดสินใจ ภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดกฎ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เหตุแห่งปัญหา วางแผนดำเนินการตามลำดับ สื่อสาร สั่งการ ตรวจสอบ ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล มอบงานตามความรู้ความสามารถของสมาชิก

ทิมาพร มงคลแสง (2563) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของครูเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการเจรจาต่อรอง และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของครู เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพ การปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ธิติสุดา แก้วหาญ และทงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2564) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของครูเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีการปฏิบัติเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์เป็นลำดับสุดท้าย 2) สมรรถนะครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านที่มีการปฏิบัติเป็นลำดับสุดท้าย คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ได้ร้อยละ 66.0 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อิบตีซาม เจะหะ (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.59) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.35) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่าง จำแนกตามตัวแปรอายุ ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้ วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 คู่คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี กับอายุระหว่าง 41-50 ปี จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านแรงจูงใจโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปี และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่าไม่พบคู่ที่แตกต่าง เนื่องจากค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยจึงไม่สามารถบอกได้ว่าคูไหนแตกต่างกัน

ภูวนาท คงแก้ว และศีกฤทธิ์ ศิลาลาย (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูโดยรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของครูเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม และการมีจินตนาการ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับ มาก 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 5) ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม

พลธาวิณ วัชรธรรมากร (2565) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 408 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน และครูผู้สอน จำนวน 322 คน ในโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test for Independent samples) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) ด้านแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$) ด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$) 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน 6) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ต้องสร้างความศรัทธาความเป็นกันเองกับบุคลากร 6) ในสถานศึกษาหมั่นสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

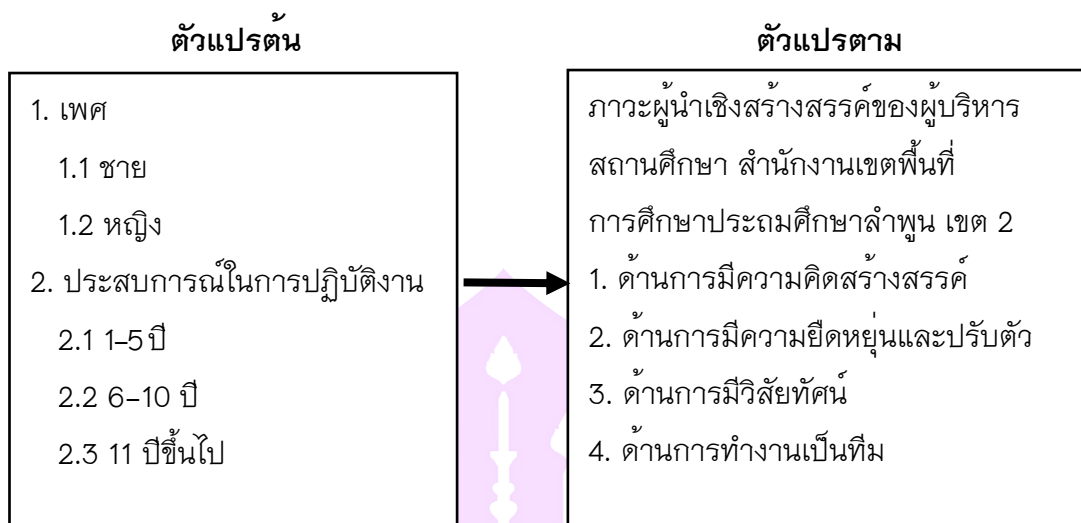
ปิยะดา มณีกาญจน์ (2565) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้ 2.1) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.2) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2.3) จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้ 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาที่สอดคล้องและทันสมัยกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งหรือวิธีการใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร 4) ด้านการมีจินตนาการ ควรมีวางแผนการทำงานให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในสถานศึกษาอยู่เสมอ 5) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาค 6) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จากการสังเคราะห์ข้อมูล มาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้การวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้านเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม

สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 78 โรงเรียน บุคลากรมีจำนวน 665 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2, 2565, สื่อดอนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 244 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 78 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 BIG DATA) ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2566 โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างอิงใน ประยูร อาษานาม, 2544) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยจำแนกตามขนาด ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและคณะครูจำนวน 244 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย แล้วนำมากำหนด สัดส่วนตามขนาด ของประชากร ในแต่ละโรงเรียนและทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามสร้างขึ้นโดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามทฤษฎี แนวคิดและหลักการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในการแบบสอบถามและนำข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 คน

4.1 ผศ.ดร.วรรณกร พรประเสริฐ ตำแหน่งอาจารย์สาขาวิชาวัดและประเมินผล การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นายสนุก แสงชัย ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคี ศรีวิชัยระดับชำนาญการพิเศษ

4.3 นางวรรณมน หน่อแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าตาล ระดับชำนาญการพิเศษ

5. พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยมีรายชื่อนักผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ พบว่าทุกข้อคำถามมีค่ากับ 1.00

7. แก้ไขปรับปรุงข้อคำถามบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจอีกครั้ง

8. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.827

9. ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

10. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือแจ้งขอความร่วมมือพร้อมทั้งแบบสอบถาม จำนวน 244 ชุด กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ได้รับกลับคืนมา 244 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 10 วัน จากนั้นตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ เสร็จให้นำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการคำนวณ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

โดยมีเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุดการแปลผลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2553, หน้า 23–24)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติ หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ประกอบด้วย

1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ประกอบด้วย

2.2.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

2.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตามมาตรฐานการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 เพศและ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 244)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	83	34.00
หญิง	161	66.00
รวม	244	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	61	25.00
6-10 ปี	100	41.00
11 ปีขึ้นไป	83	34.00
รวม	244	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00

ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในภาพรวมและรายด้านผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 4-8 ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ในภาพรวมรายด้าน

ด้านที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.47	0.61	มาก	2
2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.41	0.66	มาก	4
3 ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.49	0.60	มาก	1
4 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.46	0.61	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.46	0.62	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) ลำดับที่สองด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.66)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ด้าน	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีกระบวนการและผลผลิตด้านความคิดสร้างสรรค์	4.40	0.56	มาก	7
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สามารถโน้มน้าวเป็นที่เชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กรได้	4.46	0.59	มาก	3
3	ผู้บริหารสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	4.54	0.61	มาก	1
4	ผู้บริหารสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	4.45	0.65	มาก	4
5	ผู้บริหารความรู้สามารถการวิเคราะห์สังเคราะห์แก้ปัญหา กำหนดแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติ	4.45	0.65	มาก	5
6	ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.47	0.60	มาก	2
7	ผู้บริหารสามารถให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	4.50	0.63	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.47	0.61	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านที่ 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีกระบวนการและผลผลิตด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.56)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ	4.44	0.65	มาก	2
2	ผู้บริหารมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา	4.40	0.69	มาก	4
3	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการ แก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่หลากหลาย	4.41	0.66	มาก	3
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับฟังความ คิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่าง	4.48	0.67	มาก	1
5	ผู้บริหารมีความอดทนต่อสภาวะปัญหา ต่าง ๆ และมีการตัดสินใจที่ดีที่ถูกต้อง	4.38	0.64	มาก	5
6	ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน โดยเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริม	4.36	0.65	มาก	7
7	ผู้บริหารสามารถลดความขัดแย้งหาทาง ออกร่วมกันในองค์กรได้	4.38	0.64	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.41	0.66	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านที่ 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ
อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็น
ข้อเสนอแนะที่แตกต่าง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสามารถปรับตัว
เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6
ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน โดยเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ
สนับสนุนและส่งเสริม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้าน	ด้านการมีวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร	4.55	0.62	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารวางแผนเพื่อกำหนดการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.61	0.57	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารมีการมองภาพในอนาคตนำไปสู่ความเป็นเลิศ คาดการณ์ล่วงหน้าเตรียมรับมือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต	4.42	0.66	มาก	6
4	ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติในการทำงานสามารถจัดการองค์กรที่พัฒนาเพื่อการสร้างสรรคให้เกิดนวัตกรรมใหม่	4.37	0.58	มาก	7
5	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นทำงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรได้	4.52	0.58	มากที่สุด	3
6	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานได้	4.49	0.58	มาก	5
7	ผู้บริหารมีเป้าหมายสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.50	0.62	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย		0.49	0.60	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.49$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารวางแผนเพื่อกำหนดการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติ

ในการทำงาน สามารถจัดการองค์กรที่พัฒนาเพื่อการสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.58)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1 ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงาน ของบุคลากรมอบหมายการวางแผนการทำงาน รวมกัน	4.40	0.62	มาก	6
2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน	4.37	0.56	มาก	7
3 ผู้บริหารมีการรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของ ทีมงานต่าง ๆ โดยยึดกฎระเบียบองค์กรเป็นที่ตั้ง	4.47	0.64	มาก	4
4 ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.47	0.59	มาก	5
5 ผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้ สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ ความแตกต่างของกันและกัน	4.48	0.65	มาก	3
6 ผู้บริหารยึดมั่นในทิศทางมีจุดหมายและการ ทำงานอย่างมีระบบ	4.51	0.59	มาก ที่สุด	2
7 ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ ให้คำชื่นชมกับสมาชิก ในองค์กรที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.55	0.62	มาก ที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.46	0.61	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ ให้คำชื่นชมกับสมาชิกในองค์กร

ที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารยึดมั่นในทิศทางมีจุดหมายและการทำงานอย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.56)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามเพศ

ข้อ	รายการ	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig (2-tailed)
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.39	0.52	4.51	0.47	1.832	0.068
2	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.30	0.47	4.47	0.49	2.536*	0.012
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.46	0.49	4.51	0.51	0.842	0.401
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	0.54	4.52	0.46	0.350*	0.022
ภาพรวม		4.38	0.51	4.50	0.48	1.390	0.126

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ	รายการ	ss	df	MS	F	sig	
1	ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.82	2	0.91	3.92	0.021*
		ภายในกลุ่ม	56.89	241	0.23		
		รวม	57.91	243			
2	ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.03	2	1.01	4.37	0.012*
		ภายในกลุ่ม	55.91	241	0.23		
		รวม	57.94	243			
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.68	2	0.84	3.44	0.034*
		ภายในกลุ่ม	58.74	241	0.24		
		รวม	60.42	243			
4	ด้านการทำงานเป็น ทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.83	0.437
		ภายในกลุ่ม	61.96	124	0.25		
		รวม	61.62	243			
	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	0.74	3.14	0.126	
	ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	58.38	241	0.24		
		รวม	59.47	243			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงดังตาราง 11

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ประสบการณ์การสอน	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี		0.03827	0.20346*
6-10 ปี			0.16520*
11 ปีขึ้นไป			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 10 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การสอน ในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ประสบการณ์การสอน	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1-5 ปี		0.17148	0.23574*
6-10 ปี			0.06427
11 ปีขึ้นไป			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 11 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตาม

ประสบการณ์การสอน ในด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ประสบการณ์การสอน	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1-5 ปี		0.10958	0.21738*
6-10 ปี			0.10780
11 ปีขึ้นไป			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 12 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ในด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 78 โรงเรียน บุคลากรมีจำนวน 665 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2, 2565, สืบออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ประกอบด้วย จำนวน 78 โรงเรียน บุคลากรมีจำนวน 665 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (สมชาย วรกรกิจเกษมสกุล, 2554) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 244 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามสร้างขึ้นโดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามทฤษฎี แนวคิดและหลักการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านที่ 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีกระบวนการและผลผลิตด้านความคิดสร้างสรรค์

1.2 ด้านที่ 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่าง รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน โดยเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริม

1.3 ด้านที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารวางแผนเพื่อกำหนดการดำเนินงานของสถานศึกษา รองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติในการทำงานสามารถจัดการองค์กรที่พัฒนาเพื่อการสร้างสรรคให้เกิดนวัตกรรมใหม่

1.4 ด้านที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ ให้คำชื่นชมกับสมาชิกในองค์กรที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารยึดมั่นในทิศทางการมีจุดหมายและการทำงานอย่างมีระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน

2. ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีการวางตัวที่เหมาะสมสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นผู้มีความยืดหยุ่นและปรับตัว สามารถเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่าง และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนเพื่อกำหนดการดำเนินงานของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีม ใช้การสร้างขวัญกำลังใจ ให้คำชื่นชมกับสมาชิกในองค์กรที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และยึดมั่นในทิศทางมีจุดหมายและการทำงานอย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านที่ 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สามารถโน้มน้าว เป็นที่เชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กรได้และสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติสุตา แก้วหาญ และทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) วิจัยเรื่องการศึกษาตามความคิดเห็นของครูเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านที่ 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่หลากหลาย และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ชุณหวัน (2562) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก

1.3 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นทำงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ฟังมีเป้าหมายในการทำองค์กรไปสู่

ความสำเร็จ และสามารถบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ในกระบวนการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ สุนกุล (2562) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกัน และกัน ช่วยให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างของกันและกัน สามารถรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ โดยยึดกฎระเบียบขององค์กรเป็นที่ตั้ง มีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จากการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงาน เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้อยู่บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง จึงส่งผล

ให้บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมี มุมมอง ทัดต่อดูความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งให้เห็นถึงผู้บริหารควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจะหะ (2564) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลธาวิณ วัชรพรธำรง (2565) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีมทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

2.1.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความอดทนต่อสภาวะปัญหาต่าง ๆ และมีการตัดสินใจที่ดีที่ถูกต้อง ให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน โดยเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และลดความขัดแย้งทางออกร่วมกันในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Delia (2013) ได้ทำการศึกษาลักษณะผู้นำและความสร้างสรรค์ พบว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้มุมมองที่แตกต่างของสถานการณ์และมีความปรารถนาในการยอมรับความเสี่ยงด้วยนวัตกรรมและความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นมากในการอยู่รอดขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ศึกษาตามความคิดเห็นของครู เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรมอบหมายการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Marquardt and Reynolds (1994) ทฤษฎีนี้อธิบายให้ทราบถึงการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การทำงานหรือเรียนรู้ในลักษณะเป็นทีม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสมาชิกในองค์กรตระหนักถึงความร่วมมือกับการแบ่งปันความรู้การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกันสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการสร้างทัศนคติในการทำงาน สามารถจัดการองค์กรที่พัฒนาเพื่อการสร้างสรรคให้เกิดนวัตกรรมใหม่ มีเป้าหมายสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิมาพร มงคลแสง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบ พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.2.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมี

ความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีกระบวนการและผลผลิตด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยภูวนาท คงแก้ว และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่าง แก้ปัญหาความขัดแย้งหาทางออกร่วมกันในองค์กรได้ พร้อมทั้งให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน โดยเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริม ซึ่งสอดคล้องกับ Robinson (2011) ได้อธิบาย แนวคิดของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 2) คำมั่นถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนา

ศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถรู้สึกว่าคุณค่า 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 4) การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา มณีกาญจน์ (2565) วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นทำงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ มีการมองภาพไปสู่อนาคตนำไปสู่ความเป็นเลิศ คาดการณ์ล่วงหน้าเตรียมรับมือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต และสร้างทัศนคติในการทำงาน สามารถจัดการองค์กรที่พัฒนาเพื่อการสร้างสรรคให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลธาวิ น วัชรทรรธารัง (2565) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีความคิดที่แปลกใหม่กล้าที่จะทำในสิ่ง
ที่แตกต่าง ที่จะนำมาใช้ต่อยอดในการสร้างสรรค์ผลงาน เกิดแนวคิด นวัตกรรมที่จะก่อให้เกิด
ประโยชน์ในองค์กร

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดความรู้
ความสามารถในการค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขตอื่น ๆ ในจังหวัดลำพูน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาที่จะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา ดิลา. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กุลชลี จงเจริญ. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- จินตนา ตีดวงพันธ์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- จุฑามาส ชุณหวัน. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ชนัญญา ตีบเมืองมา. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พะเยาเขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐกิตติ บุญเก่ง. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี**

- เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). **ภาวะผู้นำทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทิมาพร มงคลแสง. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา**
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- เทศบาลนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ธเนศ ขำเกิด. (2545). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. **วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี**,
28(160), 148-151.
- ธิดิสุตา แก้วหาญ และทองศักดิ์ คุ้มไชน้ำ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร**
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
หนองคาย. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 6(4), 164-175.
- ธีระ รุณเจริญ. (2554). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป**
การศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ้าว.
- นัยนา ชนาฤทธิ. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพาดา เทวกุล. (2556). **ทักษะวิธีคิดแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์**. สืบค้นเมื่อ
5 มิถุนายน 2565. จาก http://pirun.ku.ac.th/lesson_1/creative_thinking.html
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่**
(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญนาถ ทับทิมไทย. (2557). **การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์, กรุงเทพฯ.
- ประยูร อาษานาม. (2544). **คู่มือการวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยะดา มณีกาญจน์. (2565). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- พรรคดี อาษาสุจริต. (2556). **หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. สุราษฎร์ธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม** (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- พลธาวิน วัชรพรธำรง. (2565). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพกระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันตนาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- ภูวนาท คงแก้ว และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร**

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

มานิตย์ มัลลวงค์. (2550). **หลักการจัดการเชิงใหม่**. เชียงใหม่:

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ.

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580. (13 ตุลาคม 2561). **ราชกิจจานุเบกษา**. 135(82 ก). 1-71.

รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน**

เอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. **วารสารการจัดการสมัยใหม่**, 6(2). 0-14.

เรณู เชื้อสะอาด. (2551). **การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักครูในโรงเรียนสังกัด**

วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหาร องค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยากร เชียงกุล. (2553). **แนวคิดการปฏิรูปการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2565,

จาก <http://witayakoronclub.wordpress.com/>

วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **กระบวนการพัฒนาใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษา**

ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วีระวัฒน์ บัณฑิตนามัย. (2547). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:

เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

สมชาย วรภิเษมสกุล. (2554). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และ**

สังคมศาสตร์. อุตรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

สันทัต ศะศิวิณิช. (2551). **การเจรจาต่อรอง**. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์เซ็นส์.

สัมฤทธิ์ กางแข็ง. (2557). **การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. (2565ก). **แผนพัฒนาการศึกษา**

ขั้นพื้นฐาน. ลำพูน: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2. (2565ข). **ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อ**

การบริหารจัดการ. สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2565, จาก

<https://www.lp2.go.th/lpn2/>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.**

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **ข้อมูลพื้นฐานสำนักนโยบายและ**

แผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2565, จาก

http://www.bopp.go.th/?page_id=304

สิรินทิพย์ วิจิตกุลธนา. (2557). **การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลในการบริหาร**

พยาบาลวิชาชีพที่มีความหลากหลายรุ่นอายุ โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์
พย.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สุกัญญา สายลวด. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมความเป็น**

สมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ**

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่**

สมบูรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์เ็ดดูเคชั่น.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ**

ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุเมธ งามกนก. (2558). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ**

ของครูในการบริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริวัฒน์. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร**

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ประทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
ปทุมธานี.

อิตติชาม เจ๊ะหะ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏยะลา, ยะลา.

- Ash, R., and Persall, M. (2007). **The new work of formative leadership**. Birmingham: Samford University Press.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). **Transformational Leadership Development Pola Alto**. California: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B. M., and Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership** (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Batten, R. L. (1989). **Tough-minded leadership**. New York: AMACOM.
- Bennis, W. (1976). **The Unconscious Conspiracy: Why Leaders Can't Lead**. New York: Harper and Row.
- Bennis, W., and Nanus, B. (1985). **Leaders: The strategies for taking change**. New York: Harper and Row.
- Birgit, O., and Alptekin, E. (2018). Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0. **International Journal of Organization Leadership**, 7(4), 404–412. Cengage Learning.
- Conger, J. A., and Kanungo, R.N. (1987). The empowerment process: Integrating theory and practice. **Academy of Management Review**, 13(3), 471–482.
- Delia, B. (2013). **Leadership styles and creativity**. Online Journal of Applied Knowledge Management, 1(2), 20.
- Delia, B. (2013). Leadership styles and creativity. **Online Journal of Applied Knowledge Management**, 1(2), 376–386.
- Delich, C. and Broneyn, H. (2016). **What Is Creative Leadership**. Retrieved May 14, 2023, from <http://www.wisageek.com/what-is-creative-leadership.html>
- Derick, M. (2016). **The Role of the Principal in Schools**. Retrieved August 18, 2023, from <http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>
- Do DEA 21. (2014). **Instructional Leadership: Self-Assessment and Reflection Continuum**. Retrieved August 18, 2023, from https://content.dodea.edu/teach_learn/professional_develop-

ment/21/docs/principals/self_assessment/self_assessment_instructional_leadership.pdf

- Dubrin, A. J. (2010). **Principles of Leadership** (6th ed.). Canada: South-Western
- Eisen, H. (1968). **Letter to Richard Nixon, Memoirs of Richard Nixon**. New York: Grosset.
- Gouran, W., and Doelger, J. A. (1994). **Mastering communication** (2nd ed.). Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (1995). **Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work**. New Jersey: A Simon and Schuster.
- Guilford, J. P. (1959). **Fundamental Statistics in Psychology and Education**. New York: McGraw-Hill.
- Hallinger, P. (2009). Assessing the Contribution of Distributed Leadership to School Improvement and Growth in Math Achievement. **American Educational Research Journal**, 46(3), 659–689.
- Haris. (2009). Creative Leadership. **Journal of Management in Education**, 23(1), 9–11.
- Hatch, T. (2009). **The Outside-Inside Connection, Educational Leadership**. New York: McGraw-Hill.
- Hickman, C. R., and Silva, M. A. (1984). **Creating excellence: Managing corporate culture, strategy and change in the new age**. New York: New American Library.
- Hurlock, E. B. (1978). **Child Development** (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Johnson, D. W., and Johnson, R. T. (2003). **Joining Together: Group Theory and Group Skill** (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Kotter, J. P. (1996). **Leading Change**. Boston: Harvard Business Press.
- Lussier, R. N., and Achua, C. F. (2001). **Leadership**. Ohio: South-Western College.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York: IRWIN.
- Marriner-Tomey, A. (1993). **Transformational Leadership in Nursing**. London: Mosby.
- Maxwell, J. A. (2012). **The 5 Levels of Leadership**. New York: Center Street.

- Murphy, K. (1999). **Educational administration: A decade of reform.** Thousand Oaks, California: Sage.
- Parker, J. P. (2001). **Team Workout: A Trainer's Sourcebook of 50 Team Building Games and Activates.** New York: AMACOM.
- Patterson, K. A. (2003). **Servant Leadership: A Theoretical Model.** In Dissertation Abstracts International, UMI No. AAT 3082719.
- Robbins, S. P., and Coulter, M. (2003). **Management** (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robinson, K. (2011). **Out of Our Minds.** Massachusetts: Capstone Publishing.
- Rock, M. (2016). **The 7 Pillars of Visionary Leadership, Mentoring.** Retrieve March 11, 2016, from www.canadaone.com/ezine/may99/leadership6.html
- Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.** London: Century Press.
- Torrance, E. P. (1962). **Guiding creative talent.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Veld, P. V., and Verhart, B. (2014). **Creative leadership means being present.** Retrieved May 12, 2023, from <http://www.thnk.org/insights/creative-leadership-means-being-present/>
- Victor H. V., and Arthur G. J. (2007). **Work and Motivation.** New York: John Wiley & Sons.
- Wallach, M. A., and Kogan, N. (1965). **Modes of Thinking in Young Children: A Study of the Creativity-Intelligence Distinction.** New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- Westley, F. and Mintzberg, H. (1989). Visionary Leadership and Strategic Management. **Strategic Management Journal**, 10(1), 17-32.
- Yukl, G. A. (2010). **Leadership in Organization** (4th ed). New Jersey: Prentice Hall.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. ผศ.ดร.วรรณกร พรประเสริฐ
ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย
2. นายสมุก แปงชัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีศรีวิชัย วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จังหวัดลำพูน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
3. นางวรรณมน หน่อแก้ว
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าตาล วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 จังหวัดลำพูน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ข แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 และเพื่อ
เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน
ในการนี้ คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

ขอความกรุณาพิจารณารายการข้อคำถามมีความเหมาะสม สอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ในเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีความคิด
สร้างสรรค์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการ
ทำงานเป็นทีม ซึ่งจะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และทำการ
ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาดัชนี
ความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence: IOC)
โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โปรดเขียนเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อคำถามมีความ
เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ในกรณีที่ท่านใส่ 0 หรือ -1 หรือมี
ข้อเสนอแนะใด ๆ โปรดเพิ่มรายละเอียดลงในช่องว่างข้อเสนอแนะ

นายพัชรพล หนองบัววงศ์

นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ภาคผนวก ค แบบแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับนิยามศัพท์ของแบบสอบถามเพื่อการ
วิจัย การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC (Index of
Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามคือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.67 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์							
1	ผู้บริหารมีกระบวนการและ ผลผลิตด้านความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สามารถ โน้มน้าว เป็นที่เชื่อมั่นของ บุคลากรในองค์กรได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสร้างองค์การให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีศาสตร์และศิลป์ สามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้	0	0	0	0	0	ไม่ สอดคล้อง (แนะนำให้ บูรรวมกับ ข้อที่ 9)
5	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมในการ อยู่ร่วมกันในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารความรู้สามารถการ วิเคราะห์ สังเคราะห์แก้ปัญหา กำหนดแนวทางนำไปสู่การ ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารวางตัวเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

ด้านที่ 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว							
8	ผู้บริหารสามารถให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนรวมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่าง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารมีความอดทนต่อสภาวะปัญหาต่าง ๆ และมีการตัดสินใจที่ดีที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน โดยเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสามารถลดความขัดแย้งหาทางออกรวมกันในองค์กรได้	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

ด้านที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์							
16	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารวางแผนเพื่อกำหนดการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารมีการมองภาพในอนาคตนำไปสู่ความเป็นเลิศคาดการณ์ล่วงหน้าเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติในการทำงาน สามารถจัดการองค์กรที่พัฒนาเพื่อการสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
20	ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารมีเป้าหมายสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

ด้านที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม							
23	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรมอบหมายการวางแผนการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารมีการรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ โดยยึดกฎระเบียบองค์กรเป็นที่ตั้ง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างของกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษากับสมาชิกในองค์กรได้	0	0	0	0	0	ไม่ สอดคล้อง (แนะนำให้ ยุบรวมกับ ข้อที่ 25)
30	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้คำชื่นชมกับสมาชิกในองค์กรที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ในการนี้ คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์, ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว, ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยใช้เฉพาะในขอบเขตทางวิชาการเพื่อการศึกษาต้นคว้าในครั้งนี้นี้เท่านั้น และจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลงาน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตรงต่อความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายพัชรพล หนองกรัง

นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

เพศชาย

เพศหญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้านได้แก่ 1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4. ด้านการทำงานเป็นทีม

2. โปรดพิจารณาข้อมูลแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

(ต่อ) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารมีกระบวนการและผลผลิตด้านความคิดสร้างสรรค์					
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สามารถโน้มน้าว เป็นที่เชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กรได้					
3	ผู้บริหารสร้างองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น					
4	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันในองค์กร					
5	ผู้บริหารมีความรู้สามารถการวิเคราะห์สังเคราะห์แก้ปัญหา กำหนดแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติ					
6	ผู้บริหารวางตัวเหมาะสมสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
7	ผู้บริหารสามารถให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน					
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว						
8	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ					
9	ผู้บริหารมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานที่หลากหลาย					

(ต่อ) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่าง					
12	ผู้บริหารมีความอดทนต่อสภาวะปัญหาต่างๆ และมีการตัดสินใจที่ดีที่ถูกต้อง					
13	ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน โดยเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริม					
14	ผู้บริหารสามารถลดความขัดแย้งหาทางออกร่วมกันในองค์กรได้					
ดานการมีวิสัยทัศน์						
15	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร					
16	ผู้บริหารวางแผนเพื่อกำหนดการดำเนินงานของสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารมีการมองภาพในอนาคตนำไปสู่ความเป็นเลิศ คาดการณ์ล่วงหน้าเตรียมรับมือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต					
18	ผู้บริหารมีการสร้างทัศนคติในการทำงานสามารถจัดการองค์กรที่พัฒนาเพื่อการสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่					
19	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นทำงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรได้					
20	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการจัดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานได้					
21	ผู้บริหารมีเป้าหมายสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
ดานการทำงานเป็นทีม						
22	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรมอบหมายการวางแผนการทำงานร่วมกัน					

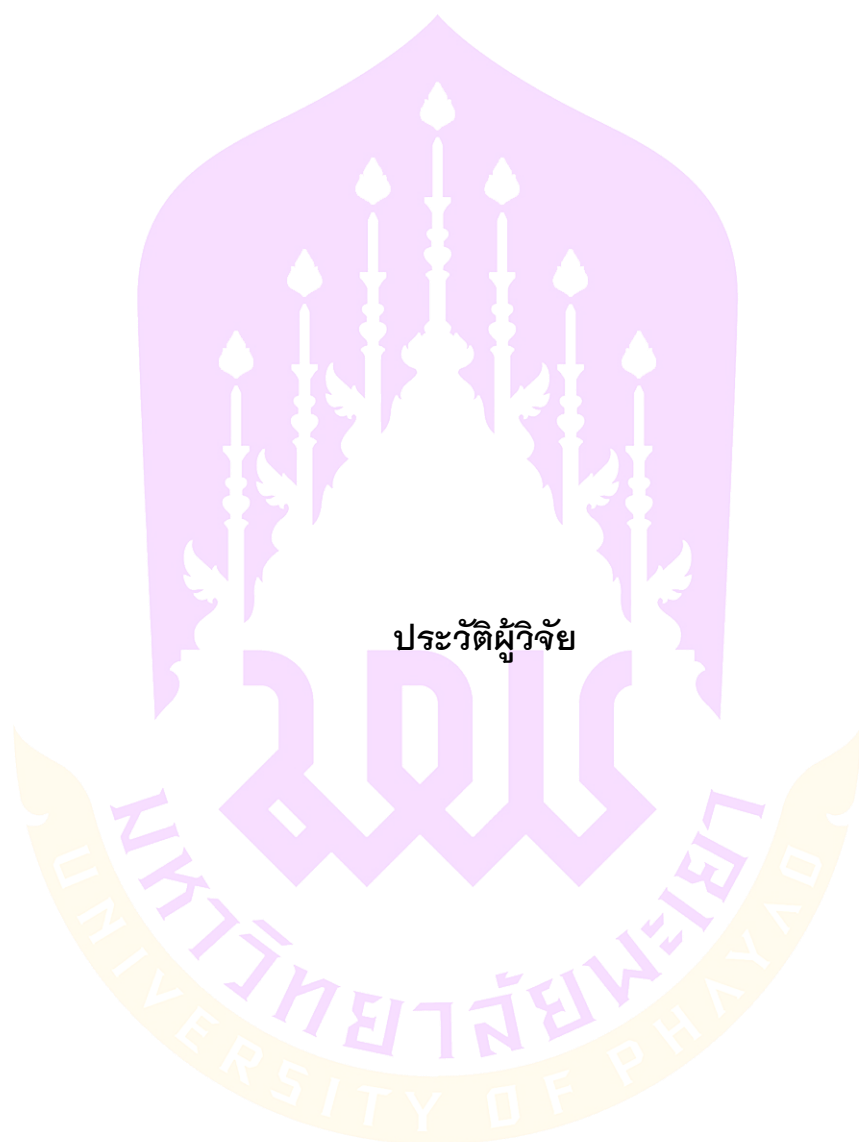
(ต่อ) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

23	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน					
24	ผู้บริหารมีการรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน ของทีมงานต่าง ๆ โดยยึดกฎระเบียบขององค์กร เป็นที่ตั้ง					
25	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
26	ผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้ สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างของกันและกัน					
27	ผู้บริหารยึดมั่นในทิศทางมีจุดหมายและการ ทำงานอย่างมีระบบ					
28	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ ให้คำชื่นชมกับ สมาชิกในองค์กรที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					

ภาคผนวก จ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นการศึกษาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำพูน เขต 2

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
.834	.834	30





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พัชรพล หนองภิวงค์
วัน เดือน ปี เกิด	12 พฤษภาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 ศษ.บ. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	89 หมู่ 17 ตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	พัชรพล หนองภิวงค์. (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). การศึกษาระบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (หน้า 504-518). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

