

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



ประวีณา เปียงแล

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHIANG RAI  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



Praweena Pianglae

An Independent Study Submitted to University of Phayao  
in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Master of Education in Educational Administration

May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ของ ประวีณา เปียงแล

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา  
(ดร.นริศรา เสือคล้าย)

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

<b>เรื่อง:</b>	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	ประวีณา เปียงแล
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
<b>คำสำคัญ:</b>	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ 0.67–1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method) ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีจินตนาการ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

**Title:** CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHIANG RAI

PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

**Author:** Praweena Pianglae

**Advisor:** Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

**Keywords:** Creative Leadership in the Digital Age of School Administrators

#### ABSTRACT

This research aimed to: 1) Study the creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, and 2) Compare the creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, categorized by work experience and school size. The sample group used in this research consisted of 302 school administrators and teachers under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, selected using Yamane's formula at a 95% confidence level. Stratified sampling was then employed. The data collection tool was a questionnaire. The result of the analysis of the item consistency index ranged from 0.67 to 1.00, with a reliability coefficient of 0.97. The statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA. When significant differences were found, pairwise comparisons were performed using Scheffe's method. The research findings revealed: 1) The overall creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 was rated at a high level. The highest average score was in the aspect of motivation, followed by vision, teamwork, innovation and technology, and imagination, respectively. The lowest average score was in the aspect of flexibility. 2) When comparing the creative leadership of school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 classified by work experience, statistically significant differences at the .05 level were found in the overall score and in all individual dimensions: vision, flexibility, imagination, motivation, teamwork, and innovation and technology. However, when classified by school size, there were no significant differences were observed in either the overall or individual aspects.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านเป็นอย่างสูง ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายบรรพต ชันคำ ศึกษานิเทศก์กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และนายภาณุพงศ์ อัครเสถียรพงศ์ ผู้อำนวยการชำนาญการ-พิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก่นวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำ แก้ไข ตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย จนทำให้ งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้

ประวีณา เปียงแล

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ .....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	19
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	33
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	39

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	46
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน การมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงาน เป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี.....	54
บทที่ 5 บทสรุป.....	61
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผลการวิจัย.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	78
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการ วิจัย (Item Congruence Index: IOC).....	79
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	83
ภาคผนวก ง ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out).....	88



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ .....	24
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	40
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม .....	46
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ..	47
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมีความยืดหยุ่น .....	49
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมีจินตนาการ50	
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมีแรงจูงใจ... 51	
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม .....	52
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี.....	53
ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม (n = 302) .....	54
ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในบุคคลิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 302) .....	56

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม (n = 302).....	59
---	----



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 38



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่สถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาของไทยได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว เช่นในปัจจุบันนี้ องค์กรที่สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เร็วเท่าไร ย่อมมีความได้เปรียบมากเท่านั้น ซึ่งองค์กรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อชาติ “เพราะการศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ดังนั้น การเตรียมความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงผลักดันให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีศักยภาพในการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาในยุคของโลกที่เปลี่ยนจากยุคอนาล็อก (analogue) เข้าสู่ยุคดิจิทัล (digital) โดยประเทศไทยเองก็ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล รัฐบาลจึงได้ประกาศนโยบายประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 ที่มุ่งขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” บนพื้นฐานของเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (พาสนา จุฬรัตน์, 2561) โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ถือเป็นอีกด้านที่สำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาตามนโยบายนี้ และเนื่องด้วยมนุษย์หรือคนนั้นถือเป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนประเทศไปข้างหน้า แต่การจะพัฒนาคนได้ก็ต้องอาศัยระบบการศึกษาของประเทศที่เป็นรากฐานของการพัฒนา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะใช้ยกระดับคุณภาพของมนุษย์ (กาญจนา เกรียงซี, 2559) ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีความต้องการในการพัฒนาและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ การสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีกำลังใจเชิงบวกเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและนวัตกรรม ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติและพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคใหม่เพื่อการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560, น. 3)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทอย่างมาก ทำให้สถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (Napate, Maity & Priya, 2020) ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องให้ความสำคัญและนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการบริหารด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวิสัยทัศน์ว่า “สร้างโอกาส และความปลอดภัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” รวมทั้งมีเป้าประสงค์หลักในการพัฒนาและส่งเสริมด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปข้างหน้า ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จึงสนับสนุนและส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่นำองค์กรทางการศึกษา และเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้มีทักษะทางเทคโนโลยีด้วย ดังนั้น ผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของการเป็นผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมองอนาคตที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางชัดเจน และสามารถพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างแน่นอน (เกศณี กฐินเทศ, 2562, น. 46)
- 2) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์คือพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการค้นหาทางเลือกใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิม และสามารถปรับตัวเองให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561, น. 61)
- 3) การมีจินตนาการ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทักษะการคิด เชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิม เพื่อหากระบวนการใหม่ ๆ ในการหาคำตอบหรือแก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้อย่างสร้างสรรค์ (พัฒน์วงศ์ ดอกไม้, 2560, น. 37)
- 4) การสร้างแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเสริมสร้างให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อารมณ จินดาพันธ์, 2557, น. 10)
- 5) การทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน เพื่อความเป็นหนึ่งขององค์กร (เป็ลันธน วีระภัทรกุล, 2560, น. 40) และ
- 6) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมเปิดใจรับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ (ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561, น. 2) ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีจินตนาการความคิดแปลกใหม่ มีแรงจูงใจในการโน้มน้าวผู้อื่น มีความยืดหยุ่นอย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติสู่เป้าหมายใหม่ ๆ (รัชฎากร อัครจันทร์, 2560, น. 13) ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนา ปะกิกา (2560) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การตอบสนองอย่างสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (Imagination) รวมถึง

การชี้แนะผู้อื่น (Leading People) ผ่านวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions, New Methods) ที่ท้าทาย (Challenging) และยืดหยุ่น (Flexibility) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) ที่ส่งเสริมการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, น. 31) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นทักษะสำคัญจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ โดยมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น และมีวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ท้าทาย ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการจูงใจและประสานงานให้บุคคลนั้นค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัย เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการริเริ่มทำสิ่งใหม่ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดมาศึกษาในครั้งนี้ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำผลการศึกษาดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน
2. สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,230 คน จากทั้งหมด 103 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566)

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยของนักทฤษฎี นักการศึกษา และนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการมีแรงจูงใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

#### 3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

##### 3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) น้อยกว่า 6 ปี
- 2) 6-10 ปี
- 3) 11-20 ปี
- 4) 21 ปี ขึ้นไป

### 3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่
- 4) ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของตนเพื่อชักจูง โน้มน้าว ดลใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกาย ความคิด ก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือเกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัย เพื่อก่อให้เกิด การเรียนรู้หรือการริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ การมีแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษานั้น ๆ บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

2) ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันพร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ตกร่องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

3) ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฟันฝ่า กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

4) ด้านการมีแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความรัก ความภาคภูมิใจในอาชีพ มีความศรัทธา ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

5) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุมในการมอบหมายภาระงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร การประสานงาน การวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน และมีการติดตามผล การดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร

6) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา นำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา จัดแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบในจังหวัดเชียงราย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเชียงราย อำเภอเวียงชัย และอำเภอเวียงเชียงรุ้ง

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นโรงเรียนของรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567

**ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำการสอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นโรงเรียนของรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง เพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ มาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยในประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

##### ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปฏิบัติภารกิจภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์และนโยบายการศึกษาของประเทศ รวมทั้งแผนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น และสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการศึกษาในพื้นที่นั้น ๆ โดยต้องร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการศึกษาในภาพรวม

2) การจัดการงบประมาณของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะทำการวิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นและความสำคัญของแต่ละสถานศึกษา พร้อมทั้งติดตามการใช้จ่ายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ โดยการจัดสรรงบประมาณจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการศึกษา

3) การประสานงานกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของนักเรียนในพื้นที่นั้น ๆ เป็นหน้าที่สำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเน้นให้โรงเรียนมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับลักษณะของชุมชนและสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนได้

4) การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบถึงสถานะของการศึกษาในพื้นที่นั้น ๆ โดยการกำกับดูแลจะทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การเรียนการสอนในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

5) การรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา ช่วยให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างแม่นยำ ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจในการพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างมีข้อมูลรองรับ

6) การระดมทรัพยากร ทั้งทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ เป็นสิ่งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องทำ เพื่อให้การจัดการศึกษาในพื้นที่มีความยั่งยืนและมีคุณภาพสูง โดยจะร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกด้าน

7) การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้สถานศึกษาได้รับการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะช่วยให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาของตนเอง

8) การสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนและองค์กรต่าง ๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา เป็นอีกหนึ่งหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งช่วยให้เกิดการกระจายความรับผิดชอบและความร่วมมือในการพัฒนาระบบการศึกษาในภาพรวม

9) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการศึกษาช่วยให้เกิดนวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทในการสนับสนุนการวิจัยที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงการศึกษาภายในพื้นที่ได้จริง

10) การทำงานร่วมกับคณะกรรมการและคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ช่วยให้การดำเนินการในภารกิจการศึกษา มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการประสานงานจะช่วยให้สามารถตัดสินใจและดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

11) การประสานการปฏิบัติงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นการสร้างความร่วมมือและประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษาในระดับพื้นที่ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงระหว่างองค์กรต่าง ๆ

12) นอกจากการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หลักแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังต้องสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือและผลลัพธ์ที่ดีในการพัฒนาการศึกษาภายในพื้นที่นั้น ๆ

### วิสัยทัศน์

“สร้างโอกาส และความปลอดภัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

### พันธกิจ

1. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
3. พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ให้ได้รับการค้นหา ช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาภาคบังคับ
4. ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
6. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง เทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ
7. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
9. ส่งเสริมหรือแนะนำเสนอนวัตกรรมในการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน
10. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทที่เหมาะสม

### เป้าประสงค์หลัก

1. สถานศึกษามีความปลอดภัยต่อผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. เด็กกลุ่มเสี่ยง เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการค้นหา ดูแลช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาจนจบการศึกษาภาคบังคับ
4. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามศักยภาพ และมีความสามารถในการแข่งขัน
5. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
6. ผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง เทคโนโลยี ดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ
7. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการศึกษา และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) อย่างมีคุณภาพ
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน
10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

### ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยมีแนวทางการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์

### โครงสร้างการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 แบ่งโครงสร้างการบริหารงานในเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
4. กลุ่มบริหารงานบุคคล

5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลฯ
8. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. กลุ่มกฎหมายและคดี
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองเชียงราย อำเภอเวียงชัย และอำเภอเวียงเชียงรุ้ง โดยมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 103 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนในอำเภอเมืองเชียงราย 73 โรงเรียน โรงเรียนในอำเภอเวียงชัย 17 โรงเรียน และโรงเรียนในอำเภอเวียงเชียงรุ้ง 13 โรงเรียน

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

#### ความหมายของผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ศึกษาและให้คำจำกัดความของคำว่า “ผู้นำ” ไว้หลายท่าน ดังนี้

สมคิด บางโม (2558) นิยามผู้นำว่าเป็นสมาชิกที่มีอิทธิพลเหนือกว่าในกลุ่ม โดยมีความสามารถในการชักนำและส่งอิทธิพลไปยังสมาชิกคนอื่น ๆ มากกว่าที่จะถูกชักนำ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกกลุ่มว่าเป็นผู้นำที่แท้จริง ผ่านอำนาจอิทธิพลทางความคิดและการกระทำที่มีพลังเหนือกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงค์ (2559, น. 17) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและเชิดชูจากผู้อื่น มีอำนาจและอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในหน่วยงาน โดยอำนาจแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่งซึ่งเป็นอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจบารมีที่เกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคล กรณีที่ผู้บริหารและผู้นำเป็นบุคคลเดียวกัน จะส่งผลให้การดำเนินงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากมีทั้งอำนาจทางการและอำนาจทางบุคลิกภาพควบคู่กัน

ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559, น. 32) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหน้าที่ผ่านการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้ง และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มให้มีอำนาจในการกำหนดทิศทาง สามารถชักจูงและชักนำสมาชิกให้ร่วมมือกันเพื่อบรรลุภารกิจของกลุ่มให้สำเร็จ

ปรียาภรณ์ เรื่องเจริญ (2560, น. 11) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในกลุ่ม มีความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยอาศัยความ

นำเชื่อถือและทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาและยินดีปฏิบัติตาม อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, น. 17) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำไว้ว่า ผู้ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่มได้โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามและยอมรับสามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคลและสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, น. 33) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำไว้ว่า ผู้ผู้นำ หมายถึง เป็นบุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ หรือศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กร โดยที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะผ่านทางความคิด และทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดีและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

O' Leary (2000, p. 1 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, น. 8) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำ ไว้ว่า ผู้ผู้นำ หมายถึง หัวหน้ากลุ่ม ทีมหรือองค์กรที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น บุคคลที่มีบารมี และสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่น ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

Halpin (1966 อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ วัชร, 2559, น. 14) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำไว้ว่า ผู้ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) ผู้ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ 3) ผู้ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 4) ผู้ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งโดยได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้ผู้นำ และ 5) ผู้ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ผู้ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม และยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้มีอำนาจ มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกลุ่ม มีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ควบคุมดูแล และสามารถจูงใจนำคนอื่นให้มีพฤติกรรมคล้ายตาม หรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกในกลุ่มในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

### **คุณลักษณะของผู้ผู้นำ**

ชาญณรงค์ พงษ์ชยัน (2556, น. 26) ได้กล่าวว่า การที่จะเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของผู้ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีคุณลักษณะรวมอยู่ในตัวบุคคลเดียวกัน มีความเชื่อมั่นสูง มีความสามารถในหลาย ๆ ด้าน มีปรัชญาในการบริหาร มีความรอบคอบสามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นระบบ

ประทีป นิ่มมาก (2556, น. 26) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำต้องมีบุคลิกภาพ ทักษะความสามารถอันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ ซึ่งอาจได้มาตั้งแต่กำเนิดและสามารถเรียนรู้ได้ภายหลังจากการศึกษา เรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์ การฝึกฝน ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีคุณลักษณะที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป

พนิดา สุวรรณมาลา (2557, น. 19) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำนั้นจะรวมอยู่ในตัวบุคคลเดียวกัน ผู้ที่เป็นผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นสูง มีความสามารถในทุก ๆ ด้าน มีฐานะทางสังคม มีปรัชญาในการบริหาร มีคุณธรรมประจำใจ มีไหวพริบปฏิบัติตนพร้อมที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเฉียบแหลมและรอบคอบ สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยพัฒนาส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นระบบและผลที่เกิดขึ้น คือความสำเร็จในการดำเนินงาน ในองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นคุณลักษณะที่แท้จริงของผู้นำ

มนัสชา ธรรมลิขิต (2559, น. 22-23) ได้กล่าวว่า การที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในทุก ๆ ด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและฐานะทางสังคมมีความรอบรู้รอบคอบ มีไหวพริบปฏิภาณ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่ โดยพัฒนาส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของผู้นำ

วรรณดี ชายสมุทร (2559, น. 19) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถและศักยภาพในทุก ๆ ด้าน และมีฐานะทางสังคม มีปรัชญาในการบริหาร มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการหน่วยงานองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจและความพึงพอใจแก่สังคม สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์

สุขุม นवलสกุล (2564) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ดีต้องมีการฝึกฝน และคุณสมบัติสำคัญของผู้ผู้นำที่ต้องเตรียมพร้อมและมีติดตัวไว้ มี 10 ประการ ได้แก่

1. มุ่งมั่นในการทำงาน ผู้นำต้องมีพลังในการทำงาน มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนทีมให้กระตือรือร้นไปพร้อม ๆ กัน
2. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำดีต้องเป็นนักสื่อสารที่ดีด้วย สื่อสารได้ตรงประเด็น แม่นยำ ไม่อ้อมอ้อม ไม่ว่าจะเป็นการชมเชย วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ การบอกเป้าหมายและสิ่งที่ควรทำอย่างชัดเจน และควรสื่อสารอย่างพอเหมาะพอดี มีการลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสม
3. มอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีไม่ต้องทำเองหมดทุกอย่าง เมื่อมอบหมายงานให้มีหลักสำคัญคือควรทำให้ลูกทีมรู้สึกว่าเขามีความสำคัญ และรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

4. เป็นผู้ฟังที่ดี ผู้นำที่ดีจะเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย ต้องฟังเป็นและถามเป็น เพื่อที่จะได้ข้อมูลและเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นช่วยตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพเข้าถึงประเด็นต่าง ๆ ได้รวดเร็วขึ้น

5. มีระบบและระเบียบ ผู้นำที่มีระบบและระเบียบจะช่วยให้ทุกอย่างชัดเจนไม่วุ่นวายไม่สับสน ช่วยให้ทีมงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

6. มีส่วนร่วมกับทีม การเป็นผู้นำไม่ใช่การสั่งการหรือควบคุมเท่านั้นแต่ต้องมีส่วนร่วมกับทีม โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ทีมมีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ และสิ่งสำคัญคือต้องแน่ใจว่าทีมเข้าใจสิ่งที่กำลังทำอยู่ร่วมกัน

7. เป็นเจ้าของงานและความรับผิดชอบ ถึงจะมีการแบ่งงานให้ลูกน้องในทีมไปแล้วแต่ผู้นำยังคงความเป็นเจ้าของงานและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ตลอดเวลา

8. กล้าหาญและตรงไปตรงมา ผู้นำต้องกล้าเผชิญกับปัญหา กล้าพูดให้ทีมรู้ถึงจุดอ่อนของตัวเอง หรือสิ่งทำงานออกมาไม่ได้อย่างที่คาดหวัง เพื่อที่ทีมจะช่วยแก้ปัญหาได้ชัดเจนและไม่สับสน

9. รู้จักลูกทีม ผู้นำต้องรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของลูกน้อง และรู้ว่าอะไรบ้างที่ทำให้ทีมทำงานได้ดี ผู้นำควรจะต้องรู้จักชีวิตส่วนตัวลูกทีมด้วย เพราะจะช่วยให้เข้าใจและผลักดันได้อย่างเหมาะสม

10. เป็นผู้ตามที่ดี ผู้นำที่ดีจะเป็นผู้ตามที่ดีด้วย ด้วยการให้ค่าของทุกคนในทีม สร้างแรงบันดาลใจร่วม ส่งเสริมให้ลูกทีมสื่อสาร ระดมความคิดและเปิดกว้าง เพราะไม่อย่างนั้นผู้นำจะกลายเป็นผู้บังคับบัญชาที่

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่กล่าวมานั้น เป็นลักษณะเฉพาะทางกายภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ โดยผู้นำที่ดีจะต้องมีขีดความสามารถและศักยภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และด้านบุคลิกภาพที่เหนือกว่าบุคคลอื่น มีความมั่นใจ กล้าหาญ สร้างความพึงพอใจแก่สังคม รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

### ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จำเป็นต่อการบริหารงานของผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ และเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารองค์กร องค์กรหนึ่ง ๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่ งานจะดำเนินไปให้บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับศิลปะการบริหารงานของผู้นำ ว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาเสนอพอสังเขป ดังนี้

ธนิดา นาพรหม (2558, น. 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะใช้ทักษะ และความสามารถที่จูงใจทำให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกับตน ดำเนินการตามเป้าหมายขององค์การบรรลุผล และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสุข

จิราพร สามัญ (2558, น. 16) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคนในการติดต่อสื่อสารประสานงาน ชักนำผลักดัน และการจูงใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความยินดีเต็มใจด้วยความศรัทธา และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร

ชมพูนุท มีหิรัญ (2559, น. 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการกระตุ้น ชักนำ สั่งงาน ดลใจในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นมีความศรัทธาในตัวผู้นำ สามารถทำงานร่วมกันได้ดี ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามแบบแผนที่วางไว้

คำพร กองเตย (2560, น. 21) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถ และพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ได้ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการโน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่นและสนับสนุนในสิ่งที่ตนปรารถนา โดยบุคคลที่มีความปรารถนาเหล่านั้นจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม สามารถทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

โชติกา แสงอรุณ (2560, น. 49) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

หงษา วงศ์จำปา (2560, น. 21-22) ที่ได้นิยามถึงภาวะผู้นำ ว่าเป็นการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของผู้นำ เพื่อชักจูง โน้มน้าว จูงใจ ดลใจ บันดาลใจและกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตามสิ่งที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 13) ยังได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับอิทธิพลในการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานในองค์กรให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีม ประสานความร่วมมือในการทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

สุกรี สุระคำแหง (2563, น. 34) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและมีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาฟานดี คอลออาแซ และสร้อยณี อุเสียนาง (2565, น. 129) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใช้ในการชี้นำหรือมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, น. 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของตนเพื่อชักจูง โน้มน้าว ดลใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยอาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกาย ความคิด ก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

#### **ความสำคัญของภาวะผู้นำ**

ภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สะท้อนศักยภาพและขีดความสามารถของผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กร แสดงถึงคุณภาพและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น และทุ่มเทอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญกับบทบาทของภาวะผู้นำ และได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในมุมมองที่หลากหลาย ดังนี้

สุภาพร ภูสมที่ (2559, น. 13) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันต่อกระแสความเจริญก้าวหน้าของโลกยุคใหม่ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจึงต้องอาศัยทิศทางการบริหารที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหัวใจสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรและสถานศึกษาขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้นำหรือผู้บริหาร ที่ต้องมีความสามารถในการริเริ่มแนวคิดและกรอบการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, น. 13) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมี โดยจะต้องรู้จักเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการทำให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจในการดำเนินงานให้องค์กรประสบความสำเร็จไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจาก

ในการทำงานในองค์กรที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คน ปฏิเสธไม่ได้ในเรื่องของแนวคิดหรือมุมมองที่แตกต่างกัน ฉะนั้นผู้บริหารต้องมีวิธีหรือหลักการในการบริหารงาน

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, น. 22) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าการจะช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารต้องใช้หลักการจูงใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความร่วมมือกัน เมื่อเกิดความร่วมมือกัน การพัฒนาองค์กรก็จะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีติดตัว

ปิลันธน์ วีระภัทรกุล (2560, น. 27) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ ทำให้กลุ่มคนในองค์กรรวมตัวกันได้ เกิดความรักใคร่ สามัคคีมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

โชติกา แสงอรุณ (2560, น. 50) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสามารถในการนำองค์กรของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนให้สามารถบรรลุเจตนารมณ์และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ระดับคุณภาพของภาวะผู้นำยังส่งอิทธิพลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงพัฒนาการและความก้าวหน้าของสถานศึกษาโดยรวม

วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, น. 11) อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า การโน้มน้าวใจและบทบาทความเป็นผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และเป็นปัจจัยหลักที่มีบทบาทต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร

อาชีวะหะ ยีหะมะ (2560, น. 26) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้มีการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการประคองเพื่อความอยู่รอดและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถมีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และแนวการปฏิบัติที่สามารถให้คนอื่นเห็นว่าผู้นำมีภาวะผู้นำในการบริหาร เช่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ การสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ ทำให้การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, น. 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติเด่นที่มีบทบาทโดยตรงต่อการผลักดันและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์ภายในองค์กร โดยผู้นำที่แท้จริงจะไม่ยึดติดกับการใช้อำนาจผ่านสิ่งจูงใจเชิงวัตถุหรือผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะมุ่งเน้นการหล่อหลอมคุณค่าในมิติทางจิตใจต่อการกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการ

ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผ่านกระบวนการทำความเข้าใจและเชื่อมโยงอารมณ์ความรู้สึกร่วมกันอย่างลึกซึ้ง แนวทางการเป็นผู้นำในลักษณะนี้จึงเน้นไปที่ประสิทธิผล (Effectiveness) ในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางขององค์กรว่าจะสามารถบรรลุความสำเร็จหรือเผชิญกับอุปสรรคและความล้มเหลว

อามาล โต้ะตาหยง (2561, น. 28) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ เพื่อให้ผลลัพธ์ของการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องพัฒนาบุคลิกภาพที่เปี่ยมด้วยความน่าเชื่อถือ เป็นที่ไว้วางใจของผู้อื่น รวมทั้งแสดงออกถึงความเป็นมิตร การเปิดใจรับฟัง และความเสียสละต่อผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

สุกรี สุระคำแหง (2563, น. 36) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากว่าผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าใจถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย เนื่องจากผู้นำนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการชักจูง และโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผ่านการให้กำลังใจ ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรให้เกิดการยอมรับ ขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความน่าเชื่อถือ ความศรัทธา ความเป็นกันเอง และความเสียสละ สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และสามารถแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกัน

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

### ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ ผู้บริหารจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ความสามารถและแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ ซึ่งอาจจะปรับปรุงหรือพัฒนาจากแนวทางเดิมหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถก้าวทันโลก

ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลานี้ได้ ในที่นี้ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ  
เชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้  
ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่  
มีพัฒนาการทางปัญญาสูง มีบุคลิกภาพและทักษะทางสังคมที่โดดเด่น สามารถกระตุ้นและสนับสนุน  
ให้ทีมงานคิดค้นแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยมีคุณสมบัติสำคัญ ได้แก่ มีความรู้รอบ  
ด้านและการวิเคราะห์อย่างเฉียบคม สามารถกำหนดแนวคิดและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
มีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนและเชื่อมโยง  
ตอบสนองความต้องการของทีมอย่างตรงประเด็น มีทักษะการจัดการความขัดแย้งด้วยสติปัญญา มี  
ความเป็นกลาง เปิดเผย และซื่อตรง มีพลังขับเคลื่อนในการฟันฝ่าอุปสรรค ยึดมั่นในความถูกต้อง  
ปัจจัยหลักที่หล่อหลอมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างทีมงาน ทักษะการรับ  
ฟัง การตัดสินใจอย่างเป็นอิสระ และการดูแลเอาใจใส่บุคลากร ด้วยคุณลักษณะเหล่านี้ ผู้นำเชิง  
สร้างสรรค์จะช่วยยกระดับประสิทธิผลและคุณภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

บุญนาค ทับทิมไทย (2557, น. 59) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง  
การแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในการติดต่อประสานงาน  
ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ และมีจินตนาการ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น. 42) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง  
ศักยภาพของผู้นำในการกำหนดทิศทางและนำพาองค์กรด้วยมุมมองที่กว้างไกล สามารถจุดประกาย  
ความคิดใหม่ กระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบ และปรับตัวอย่างยืดหยุ่นภายใต้สภาพแวดล้อมที่  
เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้นำในลักษณะนี้จะเน้นการขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ส่งเสริม  
การพัฒนานวัตกรรมและกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่าง  
มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการที่เปิดกว้าง สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิด  
และการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเติบโตและพัฒนา  
องค์กรอย่างมั่นคงในระยะยาว

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, น. 32) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ  
ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดริเริ่ม เพื่อค้นหาแนวทางแก้ปัญหาที่แตกต่างและมี  
ประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย โดยผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและ  
ทีมงาน สามารถกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ พร้อมทั้ง  
ทั้งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์ที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น เพื่อนำองค์กรไปสู่การ  
เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง

บงกช วิจบ (2560, น. 10) ได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า เป็นความสามารถในการนำและชี้นำที่ผสมผสานวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีศิลปะ โดยอาศัยเครื่องมือหลากหลาย อาทิ นวัตกรรม เทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการบริหารจัดการ ซึ่งมุ่งตอบสนองความต้องการและพฤติกรรมของบุคลากร สร้างการมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกันด้วยกระบวนการคิดและปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ เพื่อยกระดับคุณภาพและศักยภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, น. 15) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการและมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

ดาสุวรรณค์ วงศ์มีชัย (2562, น. 20) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายด้วยแนวคิดที่ริเริ่มและสร้างสรรค์บนความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือสอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, น. 24) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำในการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันด้วยการคิดที่หลากหลายมิติ การคิดบวก การคิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีจินตนาการ 3) มีความยืดหยุ่น และ 4) มีการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจหรือโน้มน้าวใจ สามารถประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถค้นหาแนวทางและแก้ไขปัญหาโดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งมีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่เสมอ

### **องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์**

ผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีเป้าหมายหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ โดยอาศัยความสามารถในการบริหารที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสริมศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และยกระดับมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวคือการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารโดยตรง ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา รวมถึงความเหมาะสมในการดำเนินงานตามข้อจำกัดและโอกาสที่มีอยู่ (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556, น. 6-7) จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้วิจัยขอเสนอเพื่อการสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, น. 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการจินตนาการเพื่อคิดค้นสิ่งใหม่ การมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจนและสร้างความเข้าใจในหมู่บุคลากร

2. รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, น. 82) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่น การใช้จินตนาการในการคิดค้นสิ่งใหม่ การมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การปลุกพลังแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน และความสามารถในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

3. จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562, น. 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกว้างไกล จินตนาการในการคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, น. 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการมองภาพอนาคต การมีความสามารถในการใช้จินตนาการเพื่อคิดหาทางเลือกใหม่ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง การมีความเข้าใจในปัจเจกบุคคล และการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

5. กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, น. 47) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดแจ้ง ความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ การให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล และการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, น. 27) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การมีจินตนาการ การมีความสามารถในการยืดหยุ่น และการมีแรงจูงใจในการดำเนินงาน

7. จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, น. 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การวางใจ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์

8. ธนาภรณ์ นีลพันธุ์นันทน์ (2560, น. 37) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร การไว้วางใจ และการบริหารเวลา

9. รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561, น. 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และความไว้วางใจ

10. Mungkasem (2001 อ้างถึงใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561, น. 33) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ มีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การปรับตัว และการมีทัศนคติด้านบวก

11. Chernin (2001 อ้างถึงใน สุพัฒตรา อิศรพันธ์, 2561, น. 44) ผู้อำนวยการ FOX ใน Los Angeles และทำงานในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียได้กล่าวถึงองค์ประกอบในบทความชื่อ “Creative Leadership: Strength of Ideas the Power of The Imagination” ระบุว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับความสามารถติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเอง และเกี่ยวกับทีมงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ มีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ และมีจินตนาการ

12. Bennis (2002 อ้างถึงใน สุพัฒตรา อิศรพันธ์, 2561, น. 44) ผู้ก่อตั้งและอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิแห่งสถาบันภาวะผู้นำ รวมถึงที่ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพผู้นำ ได้กล่าวในบทความเรื่อง “Creative Leadership” จัดพิมพ์โดย [AB] Chulalongkorn University Distributor ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเน้นไปที่ ปัจจัยด้านบุคคล ความน่าเชื่อถือ และการสร้างความไว้วางใจในการบริหารจัดการทั้งในมิติของ โครงสร้าง ระบบ กระบวนการ และการกำกับดูแล โดยสรุปสามารถแบ่งองค์ประกอบหลักออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ การมุ่งเน้นผลสำเร็จ และความสามารถในการปรับตัว

13. Katz and Richard (2003 อ้างถึงใน ภควรรณ ลุนสำโรง, 2560, น. 68) ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ Managing Creativity and Innovation ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเชี่ยวชาญซึ่งเป็นพื้นฐานขององค์ความรู้และทักษะ ความสามารถในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาอย่างยืดหยุ่น จินตนาการที่สร้างสรรค์และล้ำสมัย ตลอดจนความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีศักยภาพและสามารถส่งเสริมนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

14. Gottlieb Guntern (2004 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560, น. 20) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ ได้สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ แรงบันดาลใจที่จะขับเคลื่อนองค์กร วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

สติปัญญาอันเฉียบคม และความสามารถในการนำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ถือเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

15. David A. Sousa (2007 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560, น. 19) ศาสตราจารย์ด้านการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยซีตัน ฮอลล์ ได้สรุปเกี่ยวกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ สติปัญญา แรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความยืดหยุ่น

จากการศึกษาองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งมีความเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 15 แนวคิด ซึ่งเป็นของนักทฤษฎีและนักการศึกษา ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	พัฒนาองค์ ดอกไม้ (2560, น. 31)	รัฐภากร อัศวจินทร์ (2560, น. 82)	จุฑามาส ชูन्हวัน (2562, น. 31)	คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, น. 31)	กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, น. 47)	สุพัฒนรา ธิพรพันธ์ (2561, น. 27)	จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, น. 6)	ชนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2560, น. 37)	รอยยะห์ ลาเด๊ะ (2561, น. 31)	Mungkaset (2001 อ้างถึงใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561, น. 33)	Chemin (2001 อ้างถึงใน สุพัฒนรา ธิพรพันธ์, 2561, น. 44)	Bennis (2002 อ้างถึงใน สุพัฒนรา ธิพรพันธ์, 2561, น. 44)	Katz and Richard (2003 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560, น. 68)	Gottlieb Guntern (2004 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560, น. 20)	David A. Sousa (2007 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560, น. 19)	ความถี่
1. จินตนาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓				8
2. วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓		11
3. ทำงานเป็นทีม	✓				✓		✓	✓		✓						5
4. ความสามารถในการสื่อสาร	✓							✓								2
5. ความยืดหยุ่น		✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓		✓	9
6. ความสามารถในการแก้ปัญหา		✓	✓												✓	3
7. แรงจูงใจ		✓				✓			✓		✓		✓	✓	✓	7
8. การปฏิบัติสู่เป้าหมาย		✓										✓				2

## ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	พัฒนาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	ความถี่
9. บุคคลแห่งการ เปลี่ยนแปลง	พัฒนาองค์ประกอบ (2560, น. 31) ✓	1
10. ปัจเจกบุคคล	รักษาการ อัศวจันทร์ (2560, น. 82) ✓	2
11. ความคิด สร้างสรรค์	จุฑามาส ชุนทวน (2562, น. 31) ✓	1
12. นวัตกรรมและ เทคโนโลยี	คุณภาวดี สิงห์ทอง (2561, น. 31) ✓	2
13. เจริญต่อรอง	กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, น. 47) ✓	1
14. การไว้วางใจ	สุพัฒตรา อิศรพันธ์ (2561, น. 27) ✓	4
15. มนุษย์สัมพันธ์	จุฑาธิปด์ ทัพพะทย (2560, น. 6) ✓	1
16. การบริหารเวลา	ชนาภรณ์ นิลพันธ์ (2560, น. 37) ✓	1
17. ความเป็นผู้นำ	รอยิยะห์ ลาเต๊ะ (2561, น. 31) ✓	2
18. การปรับตัว	Mungkasem (2001 อ้างถึงใน ศิริวรรณ คำภูงิน, 2561, น. 33) ✓	1
19. ทักษะด้านบวก	Chermin (2001 อ้างถึงใน สุพัฒตรา อิศรพันธ์, 2561, น. 44) ✓	1
20. ความชำนาญ	Bennis (2002 อ้างถึงใน สุพัฒตรา อิศรพันธ์, 2561, น. 44) ✓	1
21. สติปัญญา	Katz and Richard (2003 อ้างถึงใน ภาควรรณ สุนลาโรจ, 2560, น. 68) Gottlieb Guntern (2004 อ้างถึงใน ภาณวัฒน์ ทวีกุล, 2560, น. 20) David A. Sousa (2007 อ้างถึงใน ภาณวัฒน์ ทวีกุล, 2560, น. 19) ✓	2

จากตาราง 1 ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากแนวคิดของนักทฤษฎีนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี มีความถี่สูงสุด คือ 11 เรียงลำดับลงมาถึงความถี่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบและเลือกจากค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป โดยพิจารณาความคล้ายกันของแนวคิด และคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ได้สังเคราะห์ออกมาได้จำนวน 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการมี

วิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการมีแรงจูงใจ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และอีก 1 องค์ประกอบผู้ศึกษาได้เลือกจากการพิจารณาคำนี้ถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันหรือโลกยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญมากในชีวิตประจำวันของทุกคน ซึ่งเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนช่วยในการสร้างนวัตกรรมที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ ผู้ศึกษาจึงได้องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาในครั้งนี้ด้วย ดังนั้นได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมกันเป็นจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น
3. ด้านการมีจินตนาการ
4. ด้านการมีแรงจูงใจ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม
6. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบกับการพิจารณาคำนี้ถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันหรือโลกยุคดิจิทัล ได้เป็นองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

Haris (2009) ได้เสนอความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อ Creative Leadership : developing future leader โดยระบุว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถในการเชื่อมประสานและบูรณาการความคิดที่หลากหลาย โดยสร้างพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่าง เพื่อหลอมรวมมุมมองอันหลากหลายสู่นวัตกรรมและผลลัพธ์เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการประสานความร่วมมือและดึงพลังสร้างสรรค์จากความแตกต่างของแต่ละบุคคลมาพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Stoll & Temperlay (2009) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบทความชื่อ creative leadership: a challenge of our times โดยกล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความเกี่ยวข้องกับการตอบรับต่อโอกาสและความท้าทาย พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดเชิง

สร้างสรรค์ในหมู่บุคคลรอบข้าง ผ่านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปิดเผยแนวคิดใหม่ ๆ และการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ (2012) อีกทั้งยังได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถในการคิดและลงมือปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ยึดติดอยู่กับกรอบหรือข้อจำกัดเดิม

Parker & Begnaud (2004) ได้กล่าวสรุปถึงผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ (vision) 2) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

Casse & Claudel (2007) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (imagination) 2) มีความยืดหยุ่น (flexibility)

บงกช วิจบ (2560, น. 10) ได้ให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล กล้าที่จะยอมรับการปรับเปลี่ยนและพร้อมที่จะเรียนรู้รับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตนเอง

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, น. 9) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการมองภาพรวมในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีต่อไปในอนาคต กล้าที่จะปรับเปลี่ยน พร้อมที่จะเรียนรู้ และสามารถเข้าใจองค์กรทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคตได้อย่างลึกซึ้ง รวมไปถึงการสร้างคน สร้างทีมงานให้มีความแข็งแกร่งทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อเป็นตัวชี้วัดและกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จขององค์กร วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้น ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, น. 40) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ว่าเป็นการมองภาพในอนาคตขององค์กรที่จะมุ่งสู่ความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งนี้อาศัยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีแนวคิดที่กว้างไกลและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษาแนวคิด สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษานั้น ๆ บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

## 2. ด้านการมีความยืดหยุ่น

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, น. 42) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่ หลายมุมมองหลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภาย ใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ ความสามารถในการ คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้าง รับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, น. 6-7) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้าน ความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหา ได้อย่างอิสระ โดยไม่ถูกจำกัดด้วยกฎเกณฑ์หรือความเคยชิน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ รวมถึงการเปิดรับและยอมรับความคิดใหม่ ๆ อย่างเต็มที่

Bennis (2002) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น คือ มีการปรับตัวและใช้อำนาจอย่างละมุน ละม่อม มีการกระจายอำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, น. 35) ได้กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดได้หลายแง่มุม ปรับตัวตามสถานการณ์ได้ อย่างเหมาะสมและพร้อมที่จะเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัว และมองสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เปิดโอกาสในการที่จะรับฟังแนวคิดที่หลากหลายของเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่าง ข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้

รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์ (2560, น. 98) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นว่า เป็นความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหารต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างรวดเร็ว ผู้นำและองค์กรที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถนำพาองค์กรพัฒนาไปตามแบบแผนที่ กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้ในการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นการสร้าง ศักยภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กรนั้น ๆ อีกด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคล อย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็น แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันพร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

### 3. ด้านการมีจินตนาการ

Good (1973, p. 291, อ้างถึงใน พิมพ์ชนพร นันนภิวงค์, 2563, น. 37) กล่าวว่าจินตนาการเป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ เป็นมโนภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์มีลักษณะที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง และได้สรุปตัวบ่งชี้ของจินตนาการประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) อารมณ์ขัน (Humor) 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

Sousa (2003, อ้างถึงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, น. 24) กล่าวถึงความหมายของจินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง มโนภาพที่ผ่านการประมวล การไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมทางกาย นำไปสู่การคิด การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา (Decision Making and Problem Solving) ซึ่งตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การตัดสินใจ (Decision) 2) การคิดไตร่ตรอง (Thoughts)

พัฒนางศ์ ดอกไม้ (2560, น. 34) ได้กล่าวถึงความหมายของจินตนาการว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ เป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดความคิด แนวทางหรือการกระทำสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, น. 6) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แสดงออกถึงความเชื่อ ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งนำไปสู่การสร้างมโนภาพในจิตใจ และเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงกระบวนการสร้างภาพที่ชัดเจนในใจ ซึ่งมีเหตุผลรองรับ

สไบแพร สัพโส (2562, น. 42) ยังได้กล่าวถึงความหมายของการจินตนาการว่าเป็นการคิด การสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นหรืออาจจะเกิดขึ้นมาก่อนก็ได้เป็นการคาดการณ์ว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นการคิดใหม่ ๆ ในสิ่งที่จะนำไปสู่รู้จัก การสร้างสรรค์ผลงานสู่การเป็นนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิดกล้าฟันกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้าง สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

#### 4. ด้านการมีแรงจูงใจ

มนุษย์จะทำงานอย่างเต็มความสามารถขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความสบายใจและความอ่อนใจในการทำงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากจะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, น. 104) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่เกิดขึ้นตามสิ่งเร้าที่มากกระตุ้น โดยการแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาตามต้องการ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้นำทุกระดับควรปฏิบัติ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตามความมุ่งหมายขององค์กร

ดาสุวรรณค์ วงศ์มิชชัย (2562, น. 28) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่ผู้นำประพุดออกมาตามสิ่งทีมากกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาล โดยการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ตามได้คิดคล้ายตามผู้นำว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ แสดงให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามแนวทางที่ผู้นำเร้าได้

สุพัฒตรา อธิพรพันธ์ (2561, น. 37-38) ที่ได้กล่าวความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นพลังภายในที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมมนุษย์อย่างมีเป้าหมาย โดยเกิดจากความรัก ศรัทธา และความทุ่มเทอย่างเต็มที่ด้วยความสมัครใจ โดยไม่ต้องอาศัยการบังคับจากภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำงานด้วยความสุข และได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ปีลันธน์ วีระภัทรกุล (2560, น. 8) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานของผู้นำ ซึ่งในการบริหารงานที่มีจุดมุ่งหมายได้สัมฤทธิ์ ได้แก่ การเสริมสร้างกำลังใจในความสำเร็จจากการทำงาน การยอมรับนับถือในวิธีการดำเนินงาน ความผูกพัน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งของผู้นำบริหาร จะส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มุ่งไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว เช่น การให้มีสวัสดิการแก่บุคคลผู้ร่วมงาน และการเปิดให้มีการศึกษาต่อในระดับขั้นที่สูงขึ้น เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความรัก ความภาคภูมิใจในอาชีพ มีความศรัทธา ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ ประพุดปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

## 5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ทวีภรณ์ วรชิน (2559, น. 31) กล่าวว่า การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม คือผู้ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Team Work and Networking) ครอบคลุมถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปัน การแก้ปัญหาาร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม จึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้การช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรักสมัครสมานสามัคคี ส่งเสริมทักษะการคิด การสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน และขยับใช้เทคนิคของการสนทนา (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) นำหลักการบริหารทีมงานเข้ามาช่วย ซึ่งเป็นดังการถ่ายทอดแนวทางวิธีการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, น. 43) ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรไว้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานตามความเหมาะสม มีการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน และมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562, น. 41) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน เป็นลักษณะของการทำงานที่เป็นกลุ่มซึ่งเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีการบริหารการทำงานแบบเป็นทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิก ร่วมกันดำเนินกิจกรรมโดยอาศัยเป้าหมายร่วมกัน มีการมอบหมายและวางแผนการทำงานร่วมกัน คอยเป็นผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

บงกช วิจบ (2560, น. 30-31) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการที่กลุ่มคนต้องทำงานร่วมกัน โดยอาศัยความร่วมมือและการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้การสร้างทีมงานมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของกระบวนการทำงานที่เน้นคุณภาพ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการทำงานในลักษณะแบบทีมงานจะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่ออาศัยการมีแนวคิดหรือความเชื่อแบบที่ทุกคนในองค์กรเต็มใจรับและสนับสนุนในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทีมงานได้ทำการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาร่วมกันกล่าวคือ การทำให้ทีมงานรู้สึกประสบความสำเร็จโดยวัดจากการใช้ดัชนีตัวบ่งชี้

หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จของทีมงานที่ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของบุคลากรและเกิดการยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา (อมรรัตน์ งามบ้านผือ, 2560, น. 24)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุมในการมอบหมายภาระงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร การประสานงาน การวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน และมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร

## 6. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้เกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษาและนวัตกรรมทางการศึกษาในหลายมาตรา โดยมาตราที่มีความสำคัญ คือ มาตรา 67 ซึ่งกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการผลิต รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้เพื่อการศึกษา ตลอดจนต้องดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความเหมาะสมต่อกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนไทย

นิคม เหลี่ยมจ्यू (2557, น. 26) ได้กล่าวถึง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ว่าเป็นกระบวนการนำความรู้วิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านการศึกษาและปรับใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างมีระบบ โดยกระบวนการนี้ครอบคลุมการประยุกต์ใช้ความรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรอบคอบ เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็นองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การนำเทคโนโลยีทันสมัยมาสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานอย่างรวดเร็วและแม่นยำ 2) การพัฒนาทักษะบุคลากรผ่านการอบรมเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้ระบบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและมีความยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง และ 4) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์ อาทิ ระบบการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ซึ่งช่วยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

อุ้นเรือน อ่าบุญ (2558, น. 33) ได้กล่าวถึงด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีไว้ว่าเป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงานด้วยการใช้สื่อ เทคโนโลยี ปรับปรุงอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การออกแบบวิธีการทำงานแบบใหม่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน การสร้างและผลิตอุปกรณ์ความพร้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน

อภิชญา ใช้ไหวพริบ (2562, น. 52) ได้กล่าวถึงด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีไว้ว่าเป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงาน ด้วยเทคโนโลยี วิธีการและขั้นตอนการใช้สื่อ

เทคโนโลยี ปรับวิธีการบริหารจัดการเทคโนโลยี ปรับระเบียบวิธีการจัดการกับสื่ออุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การออกแบบวิธีการทำงานแบบใหม่ การสร้างนวัตกรรมแบบใหม่ ๆ ในโรงเรียน รวมทั้งการสร้างและผลิตอุปกรณ์ความพร้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน ระบบการตัดสินใจองค์ความรู้และวิทยาการใหม่

Bartlo (1998, p. 371-371 อ้างถึงใน ภัทรจิต ดิลกเดชาพล, 2560, น. 41) ได้กล่าวถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีไว้ว่าเป็นการดำเนินการทางด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ เครื่องมืออุปกรณ์และเทคนิคการทำงานที่นำมาใช้ในองค์การที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีจะสะท้อนถึงสินค้าและบริการใหม่ ๆ เช่น เครื่องสแกนคอมพิวเตอร์ การเชื่อมโยงอินเทอร์เน็ต และการพัฒนาสินค้าและบริการ ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญสำคัญต่อการแข่งขันระดับนานาชาติ

สรุปได้ว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา นำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

กฤษพล อัมระนันท์ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และวิสัยทัศน์ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสูงกว่าครูที่จบปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงแข ข่านอก (2559, น. 86-88) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในเขตพื้นที่ดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น จินตนาการ และการแก้ปัญหาตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญในด้านความยืดหยุ่นและการแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านความมีจินตนาการ ที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการพัฒนาและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ 2) ด้านความยืดหยุ่น ที่ผู้บริหารสามารถตอบสนองและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือภายในองค์กร 3) ด้านความมีวิสัยทัศน์ ที่ผู้บริหารมีศักยภาพในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กาญจนา ศิลา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การไว้วางใจ การเจรจาต่อรอง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการบริหารเวลา 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าโดยรวมไม่มีความแตกต่างทางสถิติ แต่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจ เมื่อจำแนกตามประเภทการดำเนินงาน พบว่ามีความแตกต่างในด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการเจรจาต่อรอง

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, น. 67-69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, น. 123-125) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียน ซึ่งพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนาภรณ์ นีลพัณณ์ (2562, น. 103-104) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่การจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

อามาล ไต่ตาหยง (2560, น. 110-112) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เกศณี กฐินเทศ (2562, น. 86-87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

พิมพ์ธนพร นันทิวงค์ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านวิสัยทัศน์และความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการแก้ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความแตกต่างในด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น การแก้ปัญหา และแรงจูงใจ แต่ด้านจินตนาการไม่มีความแตกต่าง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ จะเห็นได้ว่า ผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน จะเกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการมาถึงของนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Disruption) คือ การเกิดขึ้นของนวัตกรรมใหม่ที่เปลี่ยนรูปแบบ วิธีการ รวมถึงพฤติกรรมของคนในสังคมใดสังคมหนึ่งไปอย่างฉับพลัน รวมไปถึงด้านการศึกษา ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำด้านการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดำเนินงานในสถานศึกษา

สามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การจัดการศึกษาสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

### งานวิจัยต่างประเทศ

Sternberg (2006 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2559) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้นำสถานศึกษา โดยเน้นที่ความสำคัญของการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผลการศึกษา พบว่าผู้นำที่ดีในสถานศึกษาควรมีลักษณะที่ประกอบด้วย ความกล้าคิดและตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ วิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์และปรับความคิดทั้งของตนเองและของทีมงาน การคิดสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้หลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง ความสามารถในการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้เห็นคุณค่าในตัวเอง และการส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

Zhang ( 2016, p. 5-6) ได้ศึกษากลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลกวางสี ประเทศจีน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษารูปแบบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู 3) เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูและ 4) เพื่อพัฒนากลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการกระตุ้นและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของครู

Sternberg (2006, p. 57 อ้างถึงใน ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท, 2562, น. 64) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การมีความกล้าหาญในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาดและสร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดริเริ่มและปรับใช้หลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง การมองการณ์ไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดทั้งของตนเองและของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และที่สำคัญคือความสามารถในการโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรให้คล้อยตาม พร้อมกับสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

Dorothy (2001 อ้างถึงใน จุทธิพิศ ทัพไทย, 2560, น. 32) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง ในสหรัฐอเมริกาโดยอาศัยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ายุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการ

ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างความตระหนักรู้ในประเด็นสำคัญ 2) การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 3) การเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

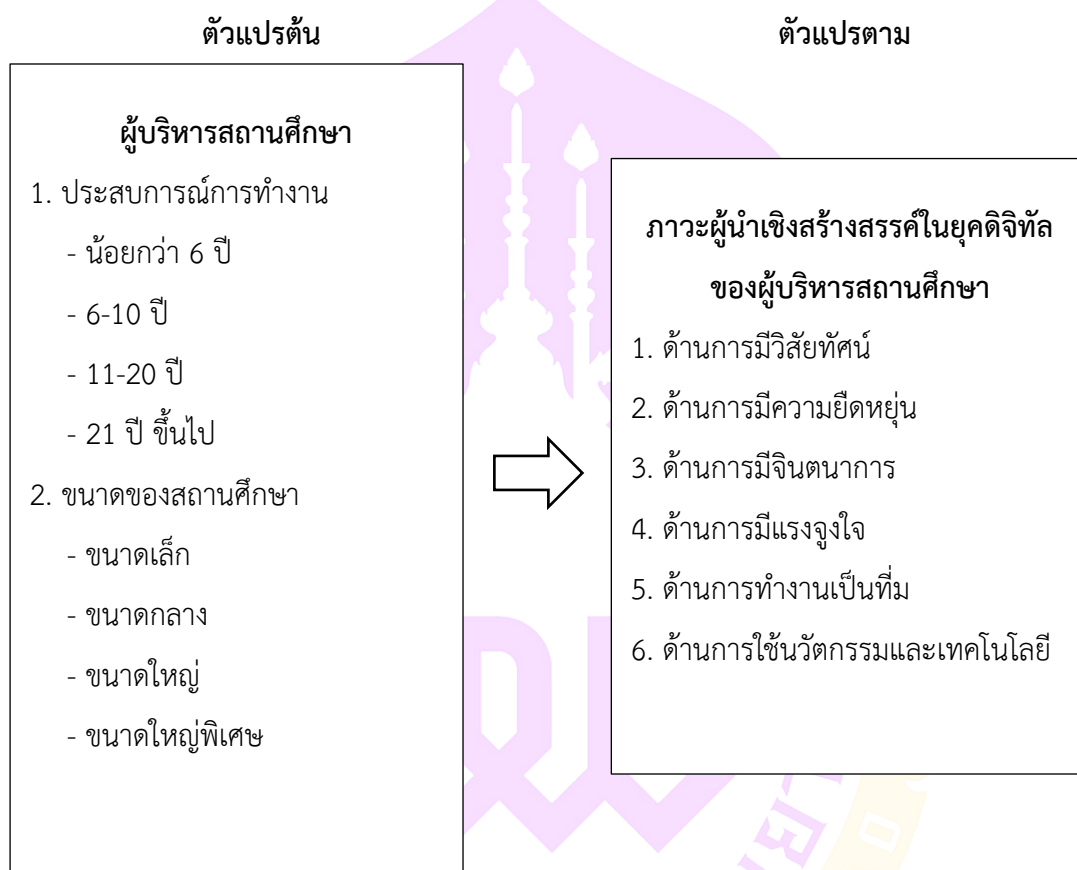
Mungkasem (2001 อ้างถึงใน ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน, 2559, น. 52) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะความเป็นผู้นำที่โดดเด่น 2) วิสัยทัศน์อันกว้างไกล 3) ทักษะคติเชิงบวกที่เป็นพลังขับเคลื่อน 4) ความสามารถในการปรับตัวอย่างชาญฉลาดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และ 5) ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ถือเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและนวัตกรรม

Fozyah & Abdullah (2021, p. 347-351) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทมหาวิทยาลัยชาอุดีอาระเบีย เปิดเผยข้อค้นพบที่น่าสนใจเกี่ยวกับรูปแบบการคิดของผู้นำในกรุงริยาด โดยผลการศึกษาพบว่าการจัดลำดับรูปแบบการคิดจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย รูปแบบการคิด ความสมจริง ความเป็นนักปฏิบัตินิยม ความเป็นอุดมคตินิยม การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ อีกทั้งยังตรวจพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในค่าเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชน ซึ่งถือเป็นข้อค้นพบที่มีความสำคัญต่อความเข้าใจในพลวัตของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทการศึกษาระดับอุดมศึกษา

จากผลงานการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างประเทศสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะในยุคสังคมปัจจุบันหรือยุคดิจิทัลนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดค้นและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัย ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการมีแรงจูงใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 6) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,230 คน จากทั้งหมด 103 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของ สถานศึกษา	จำนวน โรงเรียน	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		รวม
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	
ขนาดเล็ก	53	48	310	12	76	88
ขนาดกลาง	47	53	601	14	145	159
ขนาดใหญ่	1	2	33	1	9	10
ขนาดใหญ่พิเศษ	2	7	176	2	43	45
รวม	103	110	1,120	29	273	302

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย สถานภาพการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการประมวลแนวความคิดที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ ที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และองค์ประกอบเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการวัดในแบบสอบถาม

2.2 นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และผ่านการพิจารณากลับกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

2.4.1 ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ สัมปส ตำแหน่งอาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2.4.2 นายบรรพต ชันคำ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านนิเทศและประเมินผลการจัดการศึกษา

2.4.3 นายภาณุพงศ์ อัครเสถียรพงศ์ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านแก่นวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัดหรือไม่ มีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด

2.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงให้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดทำบันทึกขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยส่งบันทึกข้อความขออนุญาตผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (G-mail) ของโรงเรียน พร้อมแบบสอบถามงานวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และรับข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้การวิเคราะห์คำนวณ ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

**ตอนที่ 2** นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) การวิเคราะห์คำนวณโดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ตามเกณฑ์ของเบส (Best อ้างถึงใน จุฑามาส ชุณหวัน, 2561, น. 90-91) ซึ่งแปลผลตามเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับคำถามในการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ตามแนวคิดของโรวินเนลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1978, p. 34-37 อ้างถึงใน อาชีวะ ยีหะมะ, 2560, น. 53)

1.2 การหาคุณภาพความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เกิน 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างรายด้าน ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การทำงาน		
1.1 น้อยกว่า 6 ปี	126	41.72
1.2 6-10 ปี	67	22.19
1.3 11-20 ปี	85	28.15
1.4 21 ปี ขึ้นไป	24	7.94
รวม	302	100

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ขนาดของสถานศึกษา		
2.1 ขนาดเล็ก	88	29.14
2.2 ขนาดกลาง	159	52.65
2.3 ขนาดใหญ่	10	3.31
2.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	45	14.90
<b>รวม</b>	<b>302</b>	<b>100</b>

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงาน สูงสุด คือ มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 41.72 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงาน 11–20 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.15 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงาน 6–10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.19 และน้อยสุด คือ มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามสอนในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน สูงสุด คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.65 รองลงมา คือ สอนสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 รองลงมา คือ สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 และน้อยสุด คือ สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.31 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.50	0.50	มาก	2
2	ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.34	0.61	มาก	6

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ด้านการมีจินตนาการ	4.37	0.58	มาก	5
4	ด้านการมีแรงจูงใจ	4.52	0.56	มากที่สุด	1
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.48	0.58	มาก	3
6	ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.41	0.62	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.44	0.52	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.52$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.50$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.48$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 4.41$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีจินตนาการ ( $\bar{X} = 4.37$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 4.34$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.54	0.57	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานของความเป็นจริง	4.42	0.67	มาก	4

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา	4.56	0.61	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์	4.62	0.60	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.37	0.66	มาก	5
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.50</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.62$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.56$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ ( $\bar{X} = 4.37$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมีความยืดหยุ่น

ข้อ	ด้านการมีความยืดหยุ่น	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสุขสนุกสนาน	4.10	0.73	มาก	6
2	ผู้บริหารเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	4.54	0.73	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารมีความตื่นตัวและเปิดใจรับฟังแนวคิดผู้อื่นเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน	4.35	0.85	มาก	4
4	ผู้บริหารมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธี	4.37	0.69	มาก	3
5	ผู้บริหารมีวิธีการบริหารที่ยืดหยุ่น ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชินเดิม ๆ	4.30	0.64	มาก	5
6	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.38	0.72	มาก	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.34</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการมีความยืดหยุ่น ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.54$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.38$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสุขสนุกสนาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ  
มีจินตนาการ

ข้อ	ด้านการมีจินตนาการ	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้หลายแง่มุม	4.28	0.66	มาก	7
2	ผู้บริหารมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด รอบรู้	4.42	0.60	มาก	2
3	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ	4.38	0.63	มาก	3
4	ผู้บริหารรู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้าง สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.38	0.69	มาก	4
5	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา	4.46	0.61	มาก	1
6	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี	4.34	0.74	มาก	6
7	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์	4.38	0.72	มาก	5
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.37</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการมีจินตนาการ  
ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ  
ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.46$ )  
ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีสติปัญญา เฉลียวฉลาด รอบรู้ ( $\bar{X} = 4.42$ )  
ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้  
หลายแง่มุม ( $\bar{X} = 4.28$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมีแรงจูงใจ

ข้อ	ด้านการมีแรงจูงใจ	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความรัก ความภาคภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพของตน	4.66	0.58	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.62	0.56	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอ	4.50	0.60	มาก	4
4	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.62	0.60	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร	4.39	0.80	มาก	6
6	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย	4.37	0.69	มาก	7
7	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน	4.50	0.61	มาก	5
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.52</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการมีแรงจูงใจ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรัก ความภาคภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพของตน ( $\bar{X} = 4.66$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.62$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.37$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสามารถนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน	4.46	0.61	มาก	3
2	ผู้บริหารมีการประชุมในการมอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร	4.58	0.53	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารมีการประสานงาน การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน	4.41	0.67	มาก	5
4	ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.49	0.68	มาก	2
5	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร	4.43	0.67	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.48</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมในการมอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร ( $\bar{X} = 4.58$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.49$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประสานงาน การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.41$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ข้อ	ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	(n = 331)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา	4.56	0.57	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	4.31	0.71	มาก	5
3	ผู้บริหารใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.39	0.70	มาก	3
4	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	4.43	0.70	มาก	2
5	ผู้บริหารรู้จักแสวงหานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา	4.35	0.72	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.41</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.56$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.43$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.31$ ) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม (n = 302)

ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	8.730	3	2.910	12.834*	.000
	ภายในกลุ่ม	67.569	298	.227		
	<b>รวม</b>	<b>76.299</b>	<b>301</b>			
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	10.701	3	3.567	10.450*	.000
	ภายในกลุ่ม	101.719	298	.341		
	<b>รวม</b>	<b>112.421</b>	<b>301</b>			
3. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	11.519	3	3.840	12.876*	.000
	ภายในกลุ่ม	88.868	298	.298		
	<b>รวม</b>	<b>100.387</b>	<b>301</b>			
4. ด้านการมีแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.498	3	2.499	8.734*	.000
	ภายในกลุ่ม	85.218	298	.286		
	<b>รวม</b>	<b>92.779</b>	<b>301</b>			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	10.759	3	3.586	11.833*	.000
	ภายในกลุ่ม	90.319	298	.303		
	<b>รวม</b>	<b>101.179</b>	<b>301</b>			

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ในยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	10.053	3	3.351	9.327*	.000
	ภายในกลุ่ม	107.069	298	.359		
	รวม	117.122	301			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.477	3	3.159	12.960*	.000
	ภายในกลุ่ม	72.642	298	.244		
	รวม	82.119	301			

หมายเหตุ: \* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 11 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Schaffer's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์					
น้อยกว่า 6 ปี	4.39	-	.990	.029*	.000*
6-10 ปี	4.41	-	-	.158	.000*
11-20 ปี	4.59	-	-	-	.004*
21 ปี ขึ้นไป	5.00	-	-	-	-
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น					
น้อยกว่า 6 ปี	4.39	-	.635	.023*	.000*
6-10 ปี	4.41	-	-	.548	.001*
11-20 ปี	4.59	-	-	-	.019*
21 ปี ขึ้นไป	5.00	-	-	-	-
3. ด้านการมีจินตนาการ					
น้อยกว่า 6 ปี	4.39	-	.191	.001*	.000*
6-10 ปี	4.41	-	-	.462	.003*
11-20 ปี	4.59	-	-	-	.063
21 ปี ขึ้นไป	5.00	-	-	-	-
4. ด้านการมีแรงจูงใจ					
น้อยกว่า 6 ปี	4.39	-	1.000	.189	.000*
6-10 ปี	4.41	-	-	.364	.000*
11-20 ปี	4.59	-	-	-	.014*
21 ปี ขึ้นไป	5.00	-	-	-	-

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	$\bar{X}$	น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
5. ด้านการทำงานเป็นทีม					
น้อยกว่า 6 ปี	4.39	-	.979	.012*	.000*
6-10 ปี	4.41	-	-	.113	.000*
11-20 ปี	4.59	-	-	-	.021*
21 ปี ขึ้นไป	5.00	-	-	-	-
6. ด้านการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยี					
น้อยกว่า 6 ปี	4.39	-	.739	.477	.000*
6-10 ปี	4.41	-	-	.992	.001*
11-20 ปี	4.59	-	-	-	.001*
21 ปี ขึ้นไป	5.00	-	-	-	-

หมายเหตุ: \* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 12 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการมีวิสัยทัศน์ มีจำนวน 4 คู่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการมีความยืดหยุ่น มีจำนวน 4 คู่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการมีจินตนาการ มีจำนวน 3 คู่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการมีแรงจูงใจ มีจำนวน 3 คู่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการทำงานเป็นทีม มีจำนวน 4 คู่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีจำนวน 3 คู่ คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม (n = 302)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.369	3	.123	.483	.694
	ภายในกลุ่ม	75.930	298	.255		
	<b>รวม</b>	<b>76.299</b>	<b>301</b>			
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.263	3	.088	.233	.873
	ภายในกลุ่ม	112.158	298	.376		
	<b>รวม</b>	<b>112.421</b>	<b>301</b>			
3. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.891	3	.297	.890	.447
	ภายในกลุ่ม	99.496	298	.334		
	<b>รวม</b>	<b>100.387</b>	<b>301</b>			
4. ด้านการมีแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	.414	3	.138	.445	.721
	ภายในกลุ่ม	92.366	298	.310		
	<b>รวม</b>	<b>92.779</b>	<b>301</b>			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.636	3	.212	.629	.597
	ภายในกลุ่ม	100.442	298	.337		
	<b>รวม</b>	<b>101.079</b>	<b>301</b>			
6. ด้านการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.272	3	.091	.232	.874
	ภายในกลุ่ม	116.849	298	.392		
	<b>รวม</b>	<b>117.122</b>	<b>301</b>			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.241	3	.080	.292	.831
	ภายในกลุ่ม	81.878	298	.275		
	<b>รวม</b>	<b>82.119</b>	<b>301</b>			

หมายเหตุ: \* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน



## บทที่ 5

### บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการมีจินตนาการ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

- 1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา

สู่ความเป็นเลิศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสุขสนุกสนาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด รอบรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้หลายแง่มุม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีแรงจูงใจ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรัก ความภาคภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพของตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมในการมอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประสานงาน การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกันมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

2.1 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีและ 21 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.3 ด้านการมีจินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.4 ด้านการมีแรงจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีและ 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับ

ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.6 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมและความสามารถที่แสดงออกในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้เป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์ เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่าง เท่าเทียมกัน มีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ คิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพร้อมเปิดใจรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ธนพร นันทิงค์ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทั้ง 5 ด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมี 2 ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น รองลงมา ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ และด้านจินตนาการ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหา แต่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ

ดวงแข ขำนอก (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในเขตพื้นที่ดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น พร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับบทฤษฎี อัมระนันท์ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงศ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีจินตนาการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจในอาชีพ พุ่มเทหังกำลังกาย และกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Sternberg (2006) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การมีความกล้าหาญในการตัดสินใจอย่างเด็ดขาดและสร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดริเริ่มและปรับใช้หลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดทั้งของตนเองและของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และที่สำคัญคือความสามารถในการโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรให้คล้อยตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน โดยมีการประสานงานวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน มีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากร

อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Mungkasem (2001) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ ทักษะคิดในเชิงบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และความสามารถในการทำงานเป็นทีม

1.6 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา นำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา ศิลา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะมีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา รวมทั้งการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ และการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้พวกเขามีความสามารถในการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ดีขึ้น รวมทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากมักมีทักษะในการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ดี การใช้วิธีการหรือแนวทางที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนและการเรียนการสอนจึงเกิดขึ้นได้ง่ายกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยอาจต้องใช้เวลาในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ จึงอาจทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เกศณี กฐินเทศ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา

มักจะเป็นสิ่งที่สามารถปรับใช้ได้ในทุกขนาดของสถานศึกษา เนื่องจากเครื่องมือดิจิทัลที่ใช้ในการสอนหรือบริหารจัดการการศึกษามีการพัฒนาให้ใช้งานง่ายและสามารถเข้าถึงได้ทุกระดับ แม้ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ หรือขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารและครูผู้สอนยังสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้สถานศึกษาขนาดเล็กอาจมีทรัพยากรที่จำกัดในด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ แต่ผู้บริหารและครูผู้สอนอาจพยายามที่จะใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา และมีประสิทธิภาพเท่าที่จะทำได้ จึงทำให้ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลถึงความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับอามาล โต้ะตาทอง (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานของความเป็นจริง และสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวิธีการบริหารที่ยืดหยุ่น ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชินเดิม ๆ พร้อมเปิดใจรับฟังแนวคิดผู้อื่นเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน และสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม
3. ด้านการมีจินตนาการ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความคิดหลายแง่มุม แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ และรู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีมาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. ด้านการมีแรงจูงใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน
5. ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีการประสานงาน การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจ

ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน และนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

6. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา โดยการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



## บรรณานุกรม

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- กาญจนา เจารังษี. (2559). การศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน Education for Sustainable Development (ESD). *วารสารสมาคมวิจัย*, 21(2), 13-18.
- กาญจนา ศิลา. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรโถม].
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิชาการ มรภ.บุรีรัมย์*, 11(2), 1-18. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/bruj/article/view/208785/160739>
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. คลังน่านาวิทยา.
- เกศณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- จิราพร สามัญ (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ไม่ได้ตีพิมพ์.*
- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].*
- ชมพูนุท มีศิริ. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา].*
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย. ปริญญาชน.*
- ชาญณรงค์ พงษ์ชัยน. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา].*
- โชติกา แสงอรุณ. (2560). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ ส่งผลต่อคุณภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์].*
- ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ].*
- ณรงค์ศักดิ์ ะโร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา].*
- ดวงแข ข่านอก. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].*
- ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน].*

- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- ธงชาติ ภูสุวรรณ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- ธนาภรณ์ นิลพัทพันธ์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- ธนิดา นาวกรม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- นิคม เหลี่ยมจอย. (2557). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร].
- นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- บงกช วิจบ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. . [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). การศึกษาความเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ประทีป นิ่มมาก. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].

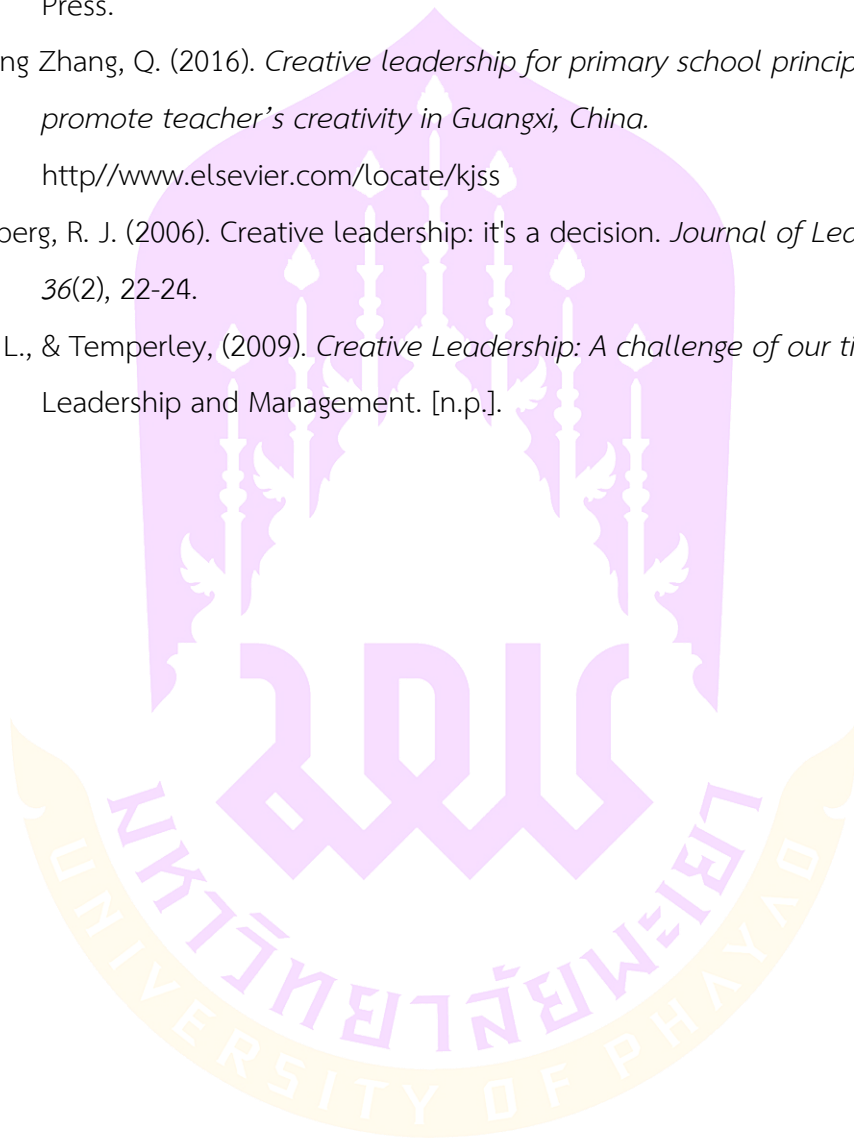
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ].
- ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- พนิดา สุวรรณมาลา. (2557). ภาวะผู้นำเหนือของผู้บริหารสถานศึกษา อาเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- พาสนา จุลรัตน์. (2561). การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุค Thailand 4.0. *Veridion E-Jurnal Silpokorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 2363-2380.
- พิชญ์พิมล สุนทรวงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- พิมพ์ธนพร นันทิงวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภควรรณ ลุนสำโรง. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- มันชยา ธรรมลิขิต. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. นานมีบุ๊คส์.
- วรรณดี ชายสมุทร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- วัฒนา ปะกิกา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน*. [วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].

- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์  
เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. [วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สไบแพร สัทโส. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). วิทยพัฒน์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2567). แผนบริหารการศึกษาระดับพื้นฐาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. <https://chiangrai1.go.th/>
- สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด  
สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์,  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 23. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร].
- สุพัฒตรา อธิพรพันธ์. (2561). การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหาร  
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง].
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมี  
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.  
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- สุภาพร ภูสมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้  
ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- สุรรัตน์ โตเชียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21.  
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

- อภิชนา ไข่มุขพร. (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามทัศนคติของครู. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา].*
- อมรรัตน์ นามบ้านผือ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].*
- อาชีวะหิ อีหะมะ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].*
- อาฟานดี คอลออาแซ และสร้อยณี อุเสียนยาง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2(2), 125-140.*
- อามาล โต๊ะตาหยง. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ เครือข่าย เรืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].*
- อารมณ จินดาพันธ์. (2557). *การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญ ศึกษา. ปรัชญาศึกษา, 11(53), 9-13.*
- อุณเรื่อน อ่าบุญ. (2558). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].*
- Bennis, W. (2002). *Creative leadership*. Chulalongkorn University Press.
- Casse, P., & Claudel, P. G. (2007). *Philosophy for creative leadership: How philosophy turn people into more effective leaders*. [n.p.].
- Fozyah, S. A. & Abdullah, Z. A. (2021). Creative Leadership and Its Relationship to Thinking Styles among Saudi University Leaders. *International Journal of Education and Practice, 9(2), 340-353.*
- Haris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education, 23(1), 9-11.*
- Mungkasem, U. (2001). *The experimental chief executive officer*. [Unpublished Doctoral dissertation] University of the Philippines.

- Napate, S., Maity, P., & Baheti, P. (2020). Digital transformation of management education. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 3(9),19-23.
- Parker, J. P. & Begnaud, L. G.(2004). *Developing creative leadership*. Teacher Ideas Press.
- Qingling Zhang, Q. (2016). *Creative leadership for primary school principles to promote teacher's creativity in Guangxi, China*.  
<http://www.elsevier.com/locate/kjss>
- Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: it's a decision. *Journal of Leadership*, 36(2), 22-24.
- Stoll, L., & Temperley, (2009). *Creative Leadership: A challenge of our times*. School Leadership and Management. [n.p.].





ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ. ดร.ณัฐวุฒิ สักโสม

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา

2. นายบรรพต ชันคำ

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

3. นายภาณุพงศ์ อัครเสถียรพงศ์

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านแก่นวิทยา

วุฒิการศึกษ การศึกษามหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก่นวิทยา

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ขอความกรุณาโปรดพิจารณารายการประเมินว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ระบุไว้หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- |    |   |                                      |
|----|---|--------------------------------------|
| +1 | = | แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม           |
| 0  | = | ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่ |
| -1 | = | แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม        |

ในกรณีที่ท่านใส่ 0 หรือ -1 หรือมีข้อเสนอแนะใด ๆ โปรดเพิ่มรายละเอียดลงในช่องข้อเสนอแนะ

นางสาวประวีณา เปียงแล

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา (วิทยาเขตเชียงราย)

ผู้วิจัย

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>1. ด้านการมีวิสัยทัศน์</b>							
1	ผู้บริหารมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนบน พื้นฐานของความเป็นจริง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
<b>2. ด้านการมีความยืดหยุ่น</b>							
6	ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศ ให้มีความสุขสนุกสนาน	+1	+1	0	+2	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่า เทียมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความตื่นตัวและเปิดใจรับฟัง แนวคิดผู้อื่นเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้หลากหลายวิธี	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีวิธีการบริหารที่ยืดหยุ่น ไม่ตอก อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชินเดิม ๆ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือ วิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
<b>3. ด้านการมีจินตนาการ</b>							
12	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้หลาย แง่มุม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด รอบรู้	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารรู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิด สร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
<b>4. ด้านการมีแรงจูงใจ</b>							
19	ผู้บริหารมีความรัก ความภาคภูมิใจ และ ศรัทธาในอาชีพของตน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ศักยภาพ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงานให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
25	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
<b>5. ด้านการทำงานเป็นทีม</b>							
26	ผู้บริหารสามารถนำบุคลากรสู่การ ปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีการประชุมในการมอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีการประสานงานการวางแผน ดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงาน ร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศของการทำงาน ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความเป็นหนึ่งของ องค์กร	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
<b>6. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี</b>							
31	ผู้บริหารเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ใหม่ ๆ ทางการศึกษา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษา เข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหาร จัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารรู้จักแสวงหานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์เข้ามาช่วยใน การบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

## ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

#### เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

#### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอิสระ หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขต เชียงราย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จะเก็บไว้เพื่อการวิจัยเพียงเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น

4. แบบสอบถามนี้มีจำนวนทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบ แบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวประวีณา เปียงแล

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา (วิทยาเขตเชียงราย)

ผู้วิจัย

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หน้าข้อความให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

## 1. สถานภาพการปฏิบัติงาน

ผู้บริหาร

ครู

## 2. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 6 ปี

6-10 ปี

11-20 ปี

20 ปี ขึ้นไป

## 3. ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

ขนาดใหญ่พิเศษ



## ตอนที่ 2

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ตามความคิดเห็นของท่านว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 อยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความน่าเคารพ</b>						
1	ผู้บริหารมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานของความเป็นจริง					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์					
5	ผู้บริหารประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
<b>2. ด้านการมีความยืดหยุ่น</b>						
1	ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน					
2	ผู้บริหารเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน					
3	ผู้บริหารมีความตื่นตัวและเปิดใจรับฟังแนวคิดผู้อื่นเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธี					
5	ผู้บริหารมีวิธีการบริหารที่ยืดหยุ่น ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชินเดิม ๆ					
6	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
<b>3. ด้านการมีจินตนาการ</b>						
1	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดได้หลายแง่มุม					
2	ผู้บริหารมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด รอบรู้					
3	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ					
4	ผู้บริหารรู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
5	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี					
7	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์					
<b>4. ด้านการมีแรงจูงใจ</b>						
1	ผู้บริหารมีความรัก ความภาคภูมิใจ และศรัทธาในอาชีพของตน					
2	ผู้บริหารมีความทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ					
3	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
5	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร					
6	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย					
7	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
<b>5. ด้านการทำงานเป็นทีม</b>						
1	ผู้บริหารสามารถนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน					
2	ผู้บริหารมีการประชุมในการมอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร					
3	ผู้บริหารมีการประสานงาน การวางแผนดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน					
4	ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร					
<b>6. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี</b>						
1	ผู้บริหารเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา					
2	ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
4	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ					
5	ผู้บริหารรู้จักแสวงหานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษา					

## ภาคผนวก ง ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out)

จากการหาค่าคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 หมายถึง สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	35

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ประวีณา เปียงแล
วัน เดือน ปี เกิด	6 พฤษภาคม 2540
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2562 ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	203 หมู่ 7 ตำบลแม่ยาว อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ประวีณา เปียงแล และสุนทร คล้ายอ่ำ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วารสารเสถียรวิทย์ ปริทัศน์, 5(3).
รางวัลที่ได้รับ	-

