

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE DEVELOPMENT GUIDELINES OF THE CREATIVE LEADERSHIP FOR THE SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



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

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ เจษฎา ชาวานาน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตีมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. นริศรา เสือคล้าย)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อุ่นกอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	เจษฎา ชาวน่าน, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. นริศรา เลือคล้าย
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 311 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โย ยามาเน่ จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้อำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาคได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถดำเนินการได้โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

Title: THE DEVELOPMENT GUIDELINES OF THE CREATIVE LEADERSHIP FOR THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Jetsada Chaonan, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Dr. Narissara Suaklay

Keywords: the creative leadership, school administrators

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the creative leadership of school administrators and to study the approaches for developing creative leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The research method was divided 2 step, step 1: a study the status of the creative leadership of school administrators. The sample group was Teachers under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 determined the sample size by using Taro Yamane's, using the district as a criterion for division Total 311 people. The instrument used for data collection was a questionnaire on the creative leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. There is content validity by finding the IOC value equal to 1.00 for all items and the confidence value by Cronbach's method gave the alpha coefficient equal to 0.98. Statistics used in the analysis consisted of mean, standard deviation. step 2, study the approaches for developing creative leadership of school administrators. The information provider is 5 experts. The tools used were interview forms on the creative leadership development approaches of school administrators. Data was analyzed by content analysis. The results of this research found that: 1) The creative leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 as a whole and each side was at a high level. 2) The approaches for developing creative leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, Can using new processes, creating new things to develop the organization to operate more efficiently and effectively.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.นริศรา เสือคล้าย และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาในครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง, ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ และนายอุดม บุญทา ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยน้ำขุ่นวิทยา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา จนให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ คณะครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ 1) นายวัลลภ ไม้จำปา ศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย 2) นายวีรัตน์ สานุมิตร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล 3) ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา 4) นายอุดม บุญทา ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยน้ำขุ่นวิทยา และ 5) ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติคีรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทสรรพความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาดลอดมาเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจในยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เจษฎา ชาวนาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	9
2. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	45
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	47
4. กรอบแนวคิดการวิจัย	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	51

ชั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	58
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	71
บทที่ 5 บทสรุป.....	80
สรุปผลการวิจัย	80
อภิปรายผลการวิจัย	85
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม	95
ประวัติผู้วิจัย	98

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	29
ตาราง 2 แสดงจำนวนครูจำแนกตามรายอำเภอ (ข้อมูล ณ 25 มิถุนายน 2564).....	46
ตาราง 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา	51
ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และที่ตั้งสถานศึกษาตามอำเภอ (n = 311)	59
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวม	60
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์. 61	
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านจินตนาการ	62
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น	64
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม	65
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ	66
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารเวลา.....	68

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการเจรจา
ต่อรอง69

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการใช้
นวัตกรรมและเทคโนโลยี70

ตาราง 14 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2..... 72



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	49
ภาพ 2 แสดงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	50



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560–2579) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งกำหนดเป้าหมายไว้ 5 ด้าน อันประกอบด้วย 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย และ 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามแนวทางนโยบายแห่งรัฐสอดคล้องกับการพัฒนาที่แท้จริง กล่าวคือ มุ่งพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและยั่งยืน และในการจัดการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใด แต่ละรูปแบบพัฒนาขึ้นจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ตั้งแต่สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนจนถึงการเมืองของประเทศนั้น ๆ และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ในส่วนของประเทศไทยซึ่งปัจจุบันแบ่งการศึกษาเป็นสายสามัญและสายวิชาชีพก็เช่นเดียวกัน ที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดมา แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการปรับเปลี่ยนในส่วนของโครงสร้างการบริหาร ทำให้เกิดข้อข้องใจในคุณภาพการศึกษาของผู้ที่จบการศึกษาสาขาต่าง ๆ รวมถึงการขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาวิชา จึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบอย่างเร่งด่วน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการกำลังคนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการพัฒนาประเทศในโลกยุคดิจิทัลและการสื่อสารที่ไร้พรมแดน การปฏิรูปการศึกษาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีครั้งนี้ ประสบความสำเร็จตั้งแต่การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย เนื่องจากกลະเลຍผู้ที่ขาดโอกาสในวัยแรงงาน ผู้สูงอายุ สตรี และเด็ก การจัดการศึกษาขาดเอกภาพในการจัดอย่างครอบคลุม และมีความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสื่อและกระบวนการเรียนรู้ (พีระพงษ์ ลิทธิอมร, 2561) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับหนึ่งในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมี

ศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาควรจะมี เนื่องจากเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น (Lead) ประสานงานผู้อื่น (Connecting) จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ใหม่ (New Strategies) มีกระบวนการบริหารจัดการใหม่ (New Processes) และต้องมีทัศนคติใหม่ (New Mindset) ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การสื่อสารเจรจาต่อรอง การบริหารเวลา การสร้างมนุษย์สัมพันธ์และการไว้วางใจ โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับโลกอนาคต (จิราวัฒน์ สว่างกลับ, 2561)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในอนาคตของทุก ๆ องค์กร ซึ่งปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรล้วนต้องมีการปรับตัว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่าง ๆ ไม่มากก็น้อย หากองค์กรไม่มีการปรับตัว ถึงแม้จะเป็นองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว องค์กรเหล่านั้นก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือบรรลุเป้าหมายที่เคยตั้งไว้ได้ ในขณะที่เดียวกันหากมองในมุมมองกลับกัน การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ถือเป็นการสร้างโอกาสในการมองหาแนวทางที่แปลกใหม่แบบที่ไม่เคยมีมาก่อน โดยไม่ยึดความเคยชิน มีเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลในรูปแบบใหม่ เพื่อให้ นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ สำหรับผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความคิดเชิงสร้างสรรค์สามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Ash และ Persall (1999) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบสร้างสรรค์ในฐานะเป็นหัวหน้าสูงสุดด้านการเรียนรู้ของโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่เป็น ผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างทางวิชาการเปิดกว้างสู่การเรียนรู้ และศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ ในอนาคต สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมขึ้นในโรงเรียน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Harris (2009) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่จะต้องทำงานหลักคือประสาน กับบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ทั้งการคิดและวิธีการคิด เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลทุกคนในองค์กรให้มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในงาน ได้รับการสนับสนุน และได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากอดีต เพื่อสร้าง องค์กรแบบใหม่ที่มีความท้าทายมากกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีความ ยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรม ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีศิลปะด้วยการใช้

นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจ การบริหารเวลา การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (บงกช วิจบ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ดำเนินการศึกษาสถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษาทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งผลสรุปการประเมินสถานภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีจุดอ่อนในด้านบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาแล้ว นำผลการพัฒนาไปใช้ได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ การบริหารอัตรากำลังยังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา บุคลากรบางส่วนยังขาดจิตบริการ และขาดความเป็นมืออาชีพในหน้าที่ของตน ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องของงาน ตลอดจนด้านบริหารจัดการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย ระบบการบริหารจัดการยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากระบบการบริหารจัดการและภาระงานที่แทรกซ้อน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563) ซึ่งสภาพปัญหาที่พบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารสถานศึกษา เกิดการสร้าง พัฒนา และเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลง ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการและมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา (อมรรัตน์ งามบ้านผือ, 2560)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรม 8 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 5 อำเภอ รวม 142 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,382 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวนทั้งสิ้น 311 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ขอบเขตด้านระยะเวลา

เวลาดำเนินการวิจัย กันยายน – ธันวาคม 2565

ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 142 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้จากการเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน 2) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ขอบเขตด้านระยะเวลา

เวลาดำเนินการวิจัย มกราคม – กุมภาพันธ์ 2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำงานที่สร้างสรรค์ โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพก้าวทันต่อสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาได้จากความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งรายละเอียดของแต่ละด้านมีดังนี้

1. **ด้านวิสัยทัศน์** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของโรงเรียน มีทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะกำหนดมโนภาพในอนาคตของโรงเรียนว่าต้อง

ดำเนินการไปในทิศทางใด จนกระทั่งมองเห็นภาพในอนาคตที่อาจเกิดขึ้น มีการประเมินสถานการณ์พร้อมรับมือต่อความเสี่ยง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้วิธีการ ความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ หรือ ความรู้และมวลประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มานำประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำองค์กรบรรลุเป้าหมายให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่ในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่เหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เห็นภาพความฝันของตนเองและองค์กร เพื่อให้องค์กรของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดี

2. ด้านจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล หรือสภาวะการณ์ต่าง ๆ การสร้างมโนภาพที่งดงาม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉียบแหลม รอบรู้ มีเหตุมีผล คิดนอกกรอบ หรือมองหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรตระหนักรู้ถึงการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ครูและบุคลากรได้แสดงผลงานหรือนวัตกรรมที่แปลกใหม่ และมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้กับการทำงานนำไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารอารมณ์และควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ยืดหยุ่นในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองในการหาแนวทางใหม่ ๆ หรือการดัดแปลงความรู้ นวัตกรรม หากมีข้อมูลใหม่หรือวิธีการที่เหมาะสมกว่าซึ่งต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยหรือความเคยชินกับกฎเกณฑ์เดิม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มองเห็นปัญหา ร่วมกันหาทางออกของปัญหาที่หลากหลาย พร้อมทั้งไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้อิสระทางความคิดและการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง

4. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน

มารวมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม โดยพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการจัดการภายในกลุ่ม อย่างเป็นระบบ ร่วมกันวางแผนและตัดสินใจ กำหนดหน้าที่บทบาทของสมาชิก ประสานงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน และการดำเนินการที่ต้องสอดคล้องเป็นแนวเดียวกัน นอกจากนี้ แล้ว ยังมีประสานงานนอกกลุ่มในการขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ เห็นถึงการใช้ความสามารถในการเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางที่น่าเชื่อถือ ใฝ่ดี ศรัทธา เคารพ นับถือ และทำให้บุคลากรใน องค์กรเชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยยึดการบริหารตามหลักสากล เช่น การมี คุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เป็นกลาง มีความกล้าหาญ ท้า ทาย มีความอดทน มีวินัย และยอมรับข้อผิดพลาดของครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้เกียรติ ผู้อื่น สนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรอื่นได้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงความ คิดเห็น การตัดสินใจ แบบมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการให้ความอิสระ รวมถึงการรับฟัง ปัญหา คอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม ตลอดจนสร้างบรรยากาศใน การทำงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงผลงาน เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณภาพ

6. ด้านการบริหารเวลา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการบริหารจัดการเวลา มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายเป็น อย่างดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ควบคุมกิจกรรมหรือภารกิจของโรงเรียนให้มีการ ดำเนินงานที่เป็นระบบ โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของงานอย่างรอบคอบและชัดเจน มีการ กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในแต่ละงาน ใช้เวลาคุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษาจะใช้เวลาน้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลและเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการเจรจาต่อรอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ให้เห็นถึงการใช้ความสามารถ ใช้วาทศิลป์ในการพูด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างพลังใจในการ ขับเคลื่อนครูและบุคลากรให้มีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร มีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยประสานสัมพันธ์กับ ครูและบุคลากรใน โรงเรียนเกิดความร่วมมือภายในและภายนอกหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะต้องมีความทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น

ตลอดจนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยี เพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

8. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ครอบคลุมงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไป และงานงบประมาณ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะทางด้านเทคโนโลยี มีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ดี มีความรวดเร็ว มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ดี เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพของงานให้มากยิ่งขึ้น และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างถูกต้องในครั้งต่อไป

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ผลการศึกษานี้จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้ทราบข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้มีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายหรือการวางแผน เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันของสังคม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
 - 2.1 ที่ตั้ง
 - 2.2 ส่วนราชการการบริหารจัดการการศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Ash และPersall (1999) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้นำแบบสร้างสรรค์ในฐานะเป็นหัวหน้าสูงสุดด้านการเรียนรู้ของโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างทางวิชาการ เปิดกว้างสู่การเรียนรู้ และศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ ในอนาคต สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นในโรงเรียน

Harris (2009) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรูปแบบ ของภาวะผู้นำแบบเฝ้บริการที่จะต้องทำงานหลักคือประสานกับบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ทั้งการคิดและวิธีการคิด เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคคลทุกคนในองค์การให้มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในงาน ได้รับการสนับสนุน และ

ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากอึดอัด เพื่อสร้างองค์การแบบใหม่ที่มีความท้าทายมากกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่

จิวาวัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับหนึ่ง ในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น (Lead) ประสานงานผู้อื่น (Connecting) จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ใหม่ (New Strategies) มีกระบวนการบริหารจัดการใหม่ (New Processes) และต้องมีทัศนคติใหม่ (New Mindset) ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การสื่อสารเจรจาต่อรอง การบริหารเวลา การสร้างมนุษย์สัมพันธ์และการไว้วางใจ โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับโลกอนาคต

อมรรัตน์ นามบ้านผือ (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจ ประสานงานและนำบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจ และมีความไว้วางใจ ด้วยวิธีการหรือแนวทางที่ใหม่ ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความสามารถในการสร้างสรรคและกระตุ้นความสร้างสรรค์ สามารถวัดได้

พิมพ์ธนพร นันทิวงค์ (2562, หน้า 4) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้วยการกระตุ้นหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงาน โดยการนำผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความรู้ แนวทาง เทคนิคหรือวิธีการแบบใหม่ เพื่อส่งเสริม กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พัฒนาความสามารถและพัฒนาศักยภาพ ให้เป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

บงกช วิจิบ (2560, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีความยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการในด้านความคิด ความสนใจความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีศิลปะด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจการบริหารเวลา การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านจินตนาการ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น มีความสามารถในการสร้างทีมงานแบบเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนกระบวนการตัดสินใจ มีความไว้วางใจ และมีความสามารถในการใช้นวัตกรรมใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำงานที่การสร้างสรรค์ โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพก้าวหน้าต่อสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลง

1.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2553, หน้า 19 – 22) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ ผลิตภาพว่าลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมาย ภายใต้กรอบของสังคมไทย หลังจากนั้นต้อง 2) สร้างแรงจูงใจในกลุ่มให้เขามีแรงจูงใจที่จะทำ 3) ใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำ 4) เข้าใจวัฒนธรรม และ 5) มีการวางกลยุทธ์ 6) ต้องสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ 8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 9) ไม่ยอมแพ้อัน และ 10) ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของพวกเขา

เกตน์ กฐินเทศ (2562, หน้า 37) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการ คือ มีการเรียนรู้แบบทีมช่วยกันแก้ไขปัญหาพร้อมกัน มีลักษณะการเป็นผู้นำของผู้นำมีความไว้วางใจ และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่มีความริเริ่ม คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มีความรอบรู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีเชาวน์ปัญญาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562, หน้า 35) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความกระตือรือร้น มีเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อที่จะทำให้อุทิศเวลาไปปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 15) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพภายนอกและคุณลักษณะภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความหลากหลาย มีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างสร้างสรรค์

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Ash และ Persall (1999) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการเจรจาต่อรอง 4) ด้านการไว้วางใจ 5) ด้านการบริหารเวลา 6) ด้านการสื่อสาร 7) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์

Sousa D.A. (2003) ได้กล่าวถึง แนวคิดในหนังสือ “The Leadership Brain” พร้อมสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญได้ดังนี้ 1) สติปัญญา 2) ความยืดหยุ่น 3) แรงจูงใจ และ 4) การแก้ปัญหา

Harris (2009) ได้กล่าวถึง ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ “Creative Leadership: developing future leaders” ซึ่งกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น และ 2) ความท้าทาย

จิววัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีในสารสนเทศ พร้อมทั้งให้การสนับสนุน ให้โอกาสบุคลากรให้สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารจัดการไปใช้ประโยชน์กับงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวางอันเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งแก่การพัฒนา ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม การเรียนรู้แบบทีมเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาท ยอมรับ มีการรับฟัง มีการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม การสร้างความผูกพัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสื่อสารเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการชี้แจงรายละเอียดให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก โดยที่ผู้บริหารใช้กระบวนการสนทนา พูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสารผู้บริหารมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร มีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

4. การบริหารเวลา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ รวมทั้งการที่กำหนดเกี่ยวกับการควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลาและวัตถุประสงค์ รู้จักจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมในแต่ละด้าน มีการจัดระบบ การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้ง

จัดสรรเวลาได้อย่างสมดุลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ของงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยใช้เวลาน้อยที่สุด มีการควบคุมการกำหนดลำดับเหตุการณ์ที่จะทำควบคุมกิจการในการตัดสินใจมีการวางแผนวางเป้าหมายของงานอย่างรอบคอบ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การสร้างมนุษย์สัมพันธ์และการไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อโรงเรียน มีการใช้การสื่อสารสองทาง ให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ทั้งด้านความร่วมมือ โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร ด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคน ๆ นั้น จะมีตำแหน่งใด

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 7 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลากหลาย คล่องแคล่ว รวดเร็ว สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล มีความคิดแปลกใหม่ กล้าคิด กล้าทำ เชื่อมมั่นในตนเอง คิดอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี มีความคิดเชิงบวก สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน ความร่วมมือระหว่างสมาชิกของทีมงานที่ดี มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทราบผลการทำงานของทีมงาน มีความผูกพันต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทีมงานได้ทำการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มองเห็นคุณค่าของบุคลากรและมีการยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

3. ด้านการเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการสนทนาพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยนพูดคุย

เจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร ผู้บริหารมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงผลักดัน และพลังใจให้เกิดกับบุคลากรในโรงเรียน

4. ด้านการไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคนคนนั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นรับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสมและความสามารถ

5. ด้านการบริหารเวลา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดการปฏิบัติงานการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ของงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยใช้เวลาน้อยที่สุด มีการควบคุมกำหนดหลักลำดับเหตุการณ์ที่จะทำ โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนก่อน ควบคุมกิจกรรมในการตัดสินใจ มีการวางแผน วางเป้าหมายของงานอย่างรอบคอบและชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อโรงเรียน

6. ด้านการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการชี้แจงรายละเอียดให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก มีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การติดต่อสื่อสารและมีโอกาสได้สร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง หน่วยงาน องค์กรและสังคม

7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน โดยการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจสิ่งแวดล้อม ช่วยสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อโรงเรียน มีการใช้การสื่อสารสองทาง ให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทั้งด้านความร่วมมือ การฝึกอบรม และให้ความสนใจกับบุคลากรทั้งหมดอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2. ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงาน การยอมรับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบ ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

3. วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

4. แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการกระตุ้นให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้น มีความยุติธรรม มีความศรัทธาและทุ่มเท มีการโน้มน้าวใจ มีความเชื่อมั่นต่อการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ มีความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางและจุดหมายที่กำหนดอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

5. ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดกิจกรรม

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความช่วยเหลือ การสร้างความไว้วางใจ การให้คำปรึกษา การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

แพรวลิตา ภูมิภาค (2561, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จินตนาการ (Imagination) หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหา การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

3. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศมุ่งเป้าหมายเป็นหลัก มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ กับการเปลี่ยนแปลง

อามาล ไต่ตาหยง (2561, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 7 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้นตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

2. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาดำเนินการให้กลุ่มคนทำงานโดยต้องร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันและกัน เพื่อให้งาน

สำเร็จตามเป้าหมาย การสร้างทีมทำงานมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของกระบวนการนั้น คุณภาพอาศัยการมีวัฒนธรรมมองค้การแบบเต็มใจรับ และสนับสนุนเอื้อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานแบบทีมที่ดี

3. ด้านการเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการสนทนาพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยน พูดคุย เจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร ผู้บริหารมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดกับบุคลากร

4. ด้านการไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดียอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่นไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

5. ด้านการบริหารเวลา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดการปฏิบัติงานการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยมีวัตถุประสงค์ของงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยใช้เวลาที่น้อยที่สุด มีการควบคุมกำหนดลำดับเหตุการณ์ที่จะทำการควบคุมกิจกรรมในการตัดสินใจ มีการวางแผน วางเป้าหมายของงานอย่างรอบคอบ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการชี้แจงรายละเอียดให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก มีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

7. ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อโรงเรียน มีการใช้การสื่อสารสองทาง ให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนทั้งด้านความร่วมมือ การฝึกรบม และให้ความสนใจกับบุคลากรทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

2. ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านความความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์การให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ

4. ด้านการแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหา สร้างความรำคาญความยุ่งยากสับสนความวิตกกังวลที่เกิดขึ้น หรือไม่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

5. ด้านความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์การ รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะร่วมกระทำตามข้อเสนอแนะบริหารโดยยึดหลักการบริหารตามหลักสากล เช่น มีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม สุจริต ความอดทน มุ่งมั่น ความมีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ยอมรับความผิดพลาดของสมาชิกในองค์การ เปิดโอกาสให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ สนับสนุนให้การช่วยเหลือของสมาชิกในองค์การตามความเหมาะสม

ธนาภรณ์ นิลพันธนันท์ (2562, หน้า 5-6) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจาก

ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม มีเป้าหมายร่วมกัน มีการมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ การร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการด้วยการนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา การประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บ ใช้ในการประเมินหรืองานประกันคุณภาพและมีการนำเสนอรายงานข้อมูลหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ตลอดจนความรวดเร็วในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มีมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้พัฒนาองค์การได้อย่างต่อเนื่อง

3. การสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสื่อสารกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ภายในองค์กรอย่างมีลักษณะเป็นกระบวนการ และสามารถส่งต่อความหมายให้ผู้รับเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง รวมถึงการสื่อสารระหว่างบุคคล มีการติดตามและให้ผลย้อนกลับในการตรวจสอบข้อมูลว่าที่ส่งไปผู้รับเข้าใจกับผู้ส่งเพียงไร และมีการใช้วิธีการสื่อสารหลายวิธี ทั้งส่งการด้วยเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรและการประชุมส่งการด้วยวาจา ตลอดจนการติดตามผลของการสื่อสาร เพื่อให้การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

4. การไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กรไว้วางใจ ในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ยอมรับและเชื่อถือในตัวผู้บริหารในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยความรู้ความสามารถในการทำงาน ยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความเป็นกลางในการบริหารงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง รักษาคำพูด ให้เกียรติผู้อื่น แก้ปัญหาสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทายได้ พร้อมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเองโดยไม่โทษผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว ยินดีที่จะช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จจากการไว้วางใจของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

5. การบริหารเวลา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการบริหารเวลา มีการวางแผนและมีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน วางเป้าหมายอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงเวลาที่เหมาะสม โดยมีการจัดสรรเวลาอย่างเป็น

ระบบให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด และใช้เวลาน้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สมดุลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

เกณฑ์ กสิณเทศ (2562, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของความต้องการของแต่ละบุคคลโดยการให้ความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็น มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล พัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น ช่วยเหลือสนับสนุนให้โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยี พัฒนาความสามารถจนรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง และส่งเสริมการแสดงออก

2. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยมีความมั่นใจในตนเอง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ และความคุ้นเคย การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกโดยมีความคิดสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่หลายมุม ซึ่งจะนำทางไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับทุกคนเพราะความคิดสร้างสรรค์จะช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่า เป็นการเรียนรู้ทักษะและการฝึกฝน หากได้รับการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ก็จะทำให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีจินตนาการ และมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อนำออกมาใช้ จะกลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน

มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 7-9) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้น กระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ ท้าทายความรู้ความสามารถของคณะครู มีการจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่ออนาคต กระตุ้นให้ครูเกิดความฝัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้า

กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ทำทนาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

พิมพ์ชนพร นันถิวงศ์ (2562, หน้า 5) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตขององค์กร ซึ่งมีผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็น หรือจะมีในอนาคตขององค์กร

2. ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเปิดใจกว้างรับความคิดใหม่ ๆ สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างสร้างสรรค์โดยการคิดหาคำตอบด้วยการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน

3. ด้านจินตนาการ หมายถึง แสดงออกของผู้บริหารในด้านความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้และการตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระทางความคิด และสามารถในการบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถกระตุ้นจุดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์

4. ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีทักษะกระบวนการคิดโดยอาศัยสติปัญญา ความคิดและประสบการณ์เดิมทั้งทางตรงและทางอ้อมมาเป็นพื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย เหมาะสม และถูกต้อง สร้างความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาคิดพิจารณาแก้ปัญหาอย่างตรงจุดและสร้างสรรค์

5. ด้านแรงจูงใจ หมายถึง พลังจากภายในจิตใจที่มีความต้องการที่จะกระทำหรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่าง ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

บงกช วิจบ (2560, หน้า 10-12) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 10 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล กล่าวที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง

2. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

3. ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลากหลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลาไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

4. จินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจอย่างมีเหตุผล

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบ

ผลการดำเนินงานของทีมงานโดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มีการยอมรับในคุณค่าของบุคคล

6. การไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร ด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

7. การสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการชี้แจงรายละเอียดให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก มีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระมีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

8. การบริหารเวลา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดการปฏิบัติงาน การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ของงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยใช้เวลาน้อยที่สุด มีการควบคุมกำหนดลำดับเหตุการณ์ที่จะทำ ควบคุมกิจกรรมในการตัดสินใจ มีการวางแผน วางเป้าหมายของงานอย่างรอบคอบ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

9. การเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการสนทนาพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร ผู้บริหารมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

10. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อโรงเรียน มีการใช้การสื่อสารสองทาง ให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทั้งด้านความร่วมมือ การฝึกอบรม และให้ความสนใจกับบุคลากรทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติ

พัชรี อินทาบัจ (2563, หน้า 16) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 6 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้มาประยุกต์ใช้เพื่อคิดสิ่งใหม่ อาทิ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน คิดหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ มีการสร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและเป็นผลงานที่แปลกใหม่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน มีการบริหารสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีอุดมการณ์โดยไม่หวังผลประโยชน์แอบแฝง มีการเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของการทำงานตามมโนทัศน์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่มีความคิดริเริ่มสู่แนวทางการปฏิบัติได้ มีการจัดการอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างในการยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนาน ไม่เครียดกับการทำงาน มีการแก้ไขกฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าพบได้ตลอดเวลา ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความอดทนสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถคิดค้นเปลี่ยนแปลงความรู้ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน มีความเป็นกันเองและถ่อมตนในการทำงานกับบุคลากร คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือวิธีการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถคิดหาวิธีการที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิมอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรทราบและถือไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

3. จินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีอารมณ์ขันเป็นกันเองกับบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดและมีความรู้ในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ทুমเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม เพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีความรอบรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

4. ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ เช่น ด้านการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือพฤติกรรมของนักเรียน ผู้บริหาร และครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา

5. ความท้าทาย หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา การคิดเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจ และการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภายนอก ชุมชน และกระตุ้นผู้อื่นให้มีความสามารถ มีความรักและพอใจในงานที่ทำ รวมถึงการทำให้บุคลากรอยากจะทำงานได้ดียิ่งขึ้น มีแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบใหม่ ๆ มีการสร้างทีม การพัฒนาทีม การบริหารทีม การสร้างแรงจูงใจ แรงผลักดันให้กับทีม เนื่องจากรูปแบบการทำงานในปัจจุบันจะเน้นการทำงานในรูปแบบของทีมนมากขึ้น ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายใต้สภาวะแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบัน การทำความเข้าใจ ขับเคลื่อน และนำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการบริหารจัดการที่เหมาะสมเมื่อเผชิญกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง บริหารความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนมีความสามารถในการสร้างและบริหารความสัมพันธ์กับบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

จิราวรรณ อินเกิด (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 6 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility) หมายถึง การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกในการปรับสภาพของความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และปรับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดได้หลายแบบอย่างมีเหตุผล สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิม จนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมาไม่ซ้ำแบบใคร มีการแสดงออกถึงลักษณะของความคิดใหม่ มีคุณค่า ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็น ประโยชน์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างความคิดใหม่ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคม

3. ด้านการมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการสร้างความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้าง คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่ คาดคิด คิดนอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และบรรยากาศที่จริงจัง ไว้วางใจ ให้โอกาส ให้อภัย จะเอื้ออำนวยสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้

4. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับ จนสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น มีทัศนคติยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทางบวก พร้อมทั้ง จะอุทิศตนเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการ มองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหา วิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ ปลุกเร้า ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร และการเป็นแบบอย่างที่ดี

6. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่าง

เต็มที่สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกในยุคปัจจุบัน นำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งมีความเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษา จำนวน 16 แนวคิด ดังนี้

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ เชิงสร้าง สรรค์	Ash และ Persall (1999)	Sosa D.A. (2003)	Harris (2009)	จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561)	อมรรัตน์ งามปานมือ (2560)	รอยยะห์ ลาเต๊ะ (2561)	แพรวลิดา ภูมิภาค (2561)	อามาล โตตะทายง (2561)	ธนาภรณ์ นิลพันธ์มัท (2562)	ชัยริน สมาแอ (2562)	พิมพ์นพร นันภิวงค์, (2562)	เกศณี กสิณเทศ (2562)	เสาวณีย์ สมบูรณ์โรรัตน์ (2562)	บงกช วิจบ (2563)	พัชรี อินทาบัจ (2563)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	ความถี่
1. การมีวิสัยทัศน์					/	/			/	/	/	/	/	/	/	/	9
2. การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล									/							/	3
3. ความยืดหยุ่น/ ปรับตัว	/	/	/	/	/	/			/	/	/	/	/	/	/	/	1
4. มีความคิด สร้างสรรค์				/					/			/					3
5. จินตนาการ					/	/	/				/		/	/	/	/	8
6. การทำงานเป็น ทีม	/			/	/			/	/	/		/		/			8
7. การแก้ปัญหา	/										/		/	/			4
8. แรงจูงใจ	/				/						/						3
9. ความไว้วางใจ	/			/	/	/		/	/				/	/			8
10. การเจรจา ต่อรอง	/			/	/			/						/			5

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ เชิงสร้าง สรรค์	นักวิชาการ และนักการ ศึกษา																
	Ash และ Persall (1999)	Sosa D.A. (2003)	Harris (2009)	จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561)	อมรรัตน์ งามปานผือ (2560)	รอยยะห์ ลาเต๊ะ (2561)	แพรวลิตา ภูมิภาค (2561)	อามาต โตตะทายง (2561)	ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562)	ชัยริน สมาแอ (2562)	พิมพ์นพร นันทิงค์ (2562)	เกษณี ภูริเทศ (2562)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ไรรัตน์ (2562)	บงกช วิจบ (2563)	พัชรี อินทปัจ (2563)	จิราวรรณ อินเกิด (2564)	ความถี่
11. การบริหาร เวลา	/		/	/			/	/					/				6
12. การสื่อสาร	/			/			/	/						/			5
13. การสร้าง มนุษยสัมพันธ์	/		/	/			/							/			5
14. การใช้ นวัตกรรมและ เทคโนโลยี	/		/				/	/						/			5
15. ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง															/		1
16. สติปัญญา	/																1
17. ความท้าทาย		/												/			2

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ดังตาราง 1 โดยแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความคล้ายกันของแนวคิด จำนวน 7 องค์ประกอบ และคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันซึ่งจำเป็นสำหรับผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 จำนวน 1 องค์ประกอบ คือ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ดังนั้นผู้วิจัยสังเคราะห์ออกมาได้ จำนวน 8 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้าน

การบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

แพรวลิตา ภูมิภาค (2561, หน้า 6-7) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศมุ่งเป้าหมายเป็นหลัก มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ กับความเปลี่ยนแปลง

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคต ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง อันสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

อัยริน سماแอ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา

เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษา อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้น กระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ ท้าทายความรู้ ความสามารถของคณะครู มีการจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็น ลายลักษณ์อักษร มียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่อนาคต กระตุ้นให้ครูเกิดความฝัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

พิมพ์ธนพร นันทวิวงศ์ (2562, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตขององค์กร ซึ่งมีผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือ การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งหวัง หรือประสงค์จะเป็น หรือจะมีในอนาคตขององค์กร

บงกช วิจบ (2560, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มี วิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง

พัชรี อินทาบัจ (2563, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้มานำมาใช้เพื่อคิดสิ่ง ใหม่ อาทิ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน คิดหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสร้างสรรค์ และมีคุณภาพ มีการสร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและเป็นผลงานที่แปลกใหม่ไม่เคย ปรากฏมาก่อน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน มีการบริหารสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีอุดมการณ์โดยไม่หวังผลประโยชน์แอบแฝง มีการเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของการทำงานตามนิทัศน์ แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่มีความคิดริเริ่มสู่แนวทางการปฏิบัติได้ มีการจัดการอบรม บุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของโรงเรียน มีทิศทาง ขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะกำหนดมโนภาพในอนาคตของโรงเรียนว่า ต้องดำเนินการไปในทิศทางใด จนกระทั่งมองเห็นภาพในอนาคตที่อาจจะเกิดขึ้น มีการประเมิน

สถานการณ์พร้อมรับมือต่อความเสี่ยง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้วิธีการ ความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ หรือ ความรู้และมวลประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มานำประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำองค์กรบรรลุเป้าหมายให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานที่แปลกใหม่ในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่เหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เห็นภาพความฝันของตนเองและองค์กร เพื่อให้องค์กรของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดี

2) ด้านจินตนาการ

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

แพรวลิตา ภูมิกาศ (2561, หน้า 6-7) ได้กล่าวไว้ว่า จินตนาการ (Imagination) หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

พิมพ์ชนพร นันท์วิวงศ์ (2562, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง แสดงออกของผู้บริหารในด้านความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้และการตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระทางความคิด และสามารถในการบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่าง

ไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถกระตุ้นจุดประกายจินตนาการให้ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์

บงกช วิจิบ (2560, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า จิตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจอย่างมีเหตุผล

พัชรี อินทาบัจ (2563, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า จิตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีอารมณฺ์ขัน เป็นกันเองกับบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดและมีความรู้ในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ทুমเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างจากเดิมเพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีความรอบรู้ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

จิราวรรณ อินเกิด (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง จิตนาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดนอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และบรรยากาศที่จริงจัง ใ่ว่างใจ ให้โอกาส ให้อภัย จะเอื้ออำนวยสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้

สรุปได้ว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล หรือสภาวการณ์ต่าง ๆ การสร้างมโนภาพที่งดงาม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉียบแหลม รอบรู้ มีเหตุผล คิดนอกกรอบ หรือมองหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรตระหนักรู้ถึงการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่าง

สร้างสรรค์ ครูและบุคลากรได้แสดงผลงานหรือนวัตกรรมที่แปลกใหม่ และมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้กับการทำงานนำไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ด้านความยืดหยุ่น

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงาน การยอมรับความคิดเห็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไข ภาวะเปี่ยม ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

แพรวลิตา ภูมิภาศ (2561, หน้า 6-7) ได้กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหา การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์การให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ

เกศณี กลิ่นเทศ (2562, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยมีความมั่นใจในตนเอง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ และความคุ้นเคย การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกัน

และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

พิมพ์ธนพร นันทวิวงศ์ (2562, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเปิดใจกว้างรับความคิดใหม่ ๆ สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างสร้างสรรค์โดยการคิดหาคำตอบด้วยการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน

บงกช วิจิบ (2560, หน้า 10-11) ได้กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลาไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

พัชรี อินทาบัจ (2563, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างในการยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนาน ไม่เครียดกับการทำงาน มีการแก้ไขกฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าพบได้ตลอดเวลา ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความอดทนสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถคิดดัดแปลงความรู้ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน มีความเป็นกันเองและถ่อมตนในการทำงานกับบุคลากร คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือวิธีการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถคิดหาวิธีการที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิมอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรทราบและถือไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

จิราวรรณ อินเกิด (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility) หมายถึง การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการ

แสดงออกในการปรับสภาพของความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และปรับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารอารมณ์และควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ยืดหยุ่นในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองในการหาแนวทางใหม่ ๆ หรือการตัดแปลงความรู้ นวัตกรรม หากมีข้อมูลใหม่หรือวิธีการที่เหมาะสมกว่าซึ่งต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยหรือความเคยชินกับกฎเกณฑ์เดิม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มองเห็นปัญหา ร่วมกันหาทางออกของปัญหาที่หลากหลาย พร้อมทั้งไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้อิสระทางความคิดและการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง

4) ด้านการทำงานเป็นทีม

จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม การเรียนรู้แบบทีมเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาท ยอมรับ มีการรับฟัง มีการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม การสร้างความผูกพัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน ความร่วมมือระหว่างสมาชิกของทีมงานที่ดี มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทราบผลการทำงานของทีมงาน มีความผูกพันต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทีมงานได้ทำการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึง

ผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มองเห็นคุณค่าของบุคลากรและมีการยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

อามาต โตะตาหยง (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการให้กลุ่มคนทำงานโดยต้องร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การสร้างทีมทำงานมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของกระบวนการเน้นคุณภาพพหุศาสตร์การมีวัฒนธรรมองค์การแบบเต็มใจรับ และสนับสนุนเอื้อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานแบบทีมที่ดี

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม มีเป้าหมายร่วมกัน มีการมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ การร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

บงกช วิจบ (2560, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการทำงานของทีมงานโดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มีการยอมรับในคุณค่าของบุคคล

สรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มารวมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม โดยพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการจัดการภายในกลุ่มอย่างเป็นระบบ ร่วมกันวางแผนและตัดสินใจ กำหนดหน้าที่บทบาทของสมาชิก ประสานงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน และการดำเนินการที่ต้องสอดคล้องเป็นแนวเดียวกัน นอกจากนี้แล้ว ยังมีประสานงานนอกกลุ่มในการขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านความไว้วางใจ

จิรวัดณ์ สว่างกลับ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างมนุษย์สัมพันธ์และการไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อโรงเรียน มีการใช้การสื่อสารสองทาง ให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ทั้งด้านความร่วมมือ โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร ด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคน ๆ นั้น จะมีตำแหน่งใด

อมรรัตน์ นามบ้านผือ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคนคนนั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นรับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสมและความสามารถ

รอชียะห์ ลาเตะ (2561, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ความอิสระ การสร้างความไว้วางใจ การให้คำปรึกษา การ

สร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

อามาล โตะตาหยง (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดียอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่นไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะร่วมกระทำตามข้อเสนอแนะบริหารโดยยึดหลักการบริหารตามหลักสากล เช่น มีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม สุจริต ความอดทน มุ่งมั่น ความมีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ยอมรับความผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร เปิดโอกาสให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร สนับสนุนให้การช่วยเหลือของสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสม

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กรไว้วางใจ ในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ยอมรับและเชื่อถือในตัวผู้บริหารในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยความรู้ความสามารถในการทำงาน ยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความเป็นกลางในการบริหารงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง รักษาคำพูด ให้เกียรติผู้อื่น แก้ปัญหาสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทายได้ พร้อมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเองโดยไม่โทษผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว ยินดีที่จะช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จจากการไว้วางใจของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

บงกช วิจบ (2560, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร ด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี

ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่า ด้านความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางที่น่าเชื่อถือมี ศรัทธา เคารพ นับถือ และทำให้บุคลากร ในองค์กรเชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยยึดการบริหารตามหลักสากล เช่น การมี คุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เป็นกลาง มีความกล้าหาญ ท้า ทาย มีความอดทน มีวินัย และยอมรับข้อผิดพลาดของครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้เกียรติ ผู้อื่น สนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรอื่นได้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงความ คิดเห็น การตัดสินใจ แบบมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการให้ความอิสระ รวมถึงการรับฟัง ปัญหา คอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม ตลอดจนสร้างบรรยากาศใน การทำงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงผลงาน เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณภาพ

6) ด้านการบริหารเวลา

จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเวลา หมายถึง การ ที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ รวมทั้งการที่กำหนด เกี่ยวกับการควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลาและวัตถุประสงค์ รู้จักจัดสรรเวลาในการ ทำกิจกรรมในแต่ละด้าน มีการจัดระบบ การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดสรรเวลาได้อย่างสมดุลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมี วัตถุประสงค์ของงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยใช้เวลาน้อยที่สุด มีการควบคุมการ กำหนดลำดับเหตุการณ์ที่จะทำควบคุมกิจการในการตัดสินใจมีการวางแผนวางเป้าหมายของ งานอย่างรอบคอบ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการบริหารเวลา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดการปฏิบัติงานการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ของงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยใช้ เวลาน้อยที่สุด มีการควบคุมกำหนดหลักลำดับเหตุการณ์ที่จะทำ โดยให้ความสำคัญกับ กิจการที่สำคัญและเร่งด่วนก่อน ควบคุมกิจกรรมในการตัดสินใจ มีการวางแผน วางเป้าหมายของงานอย่างรอบคอบและชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพต่อโรงเรียน

อามาล โตะตาหยง (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการบริหารเวลา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดการปฏิบัติงานการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยมีวัตถุประสงค์ของงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยใช้เวลาน้อยที่สุด มีการควบคุม กำหนดลำดับเหตุการณ์ที่จะทำการควบคุมกิจกรรมในการตัดสินใจ มีการวางแผน วางเป้าหมายของงานอย่างรอบคอบ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเวลา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการบริหารเวลา มีการวางแผนและมีการ กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน วางเป้าหมายอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงเวลาที่ เหมาะสม โดยมีการจัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด และใช้เวลาน้อย ที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สมดุลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

บงกช วิจบ (2560, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเวลา หมายถึง การที่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดการปฏิบัติงาน การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมี วัตถุประสงค์ของงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างโดยใช้เวลาน้อยที่สุด มีการควบคุม กำหนดลำดับเหตุการณ์ที่จะทำ ควบคุมกิจกรรมในการตัดสินใจ มีการวางแผน วางเป้าหมาย ของงานอย่างรอบคอบ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารเวลา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการบริหารจัดการเวลา มีการวางแผน กำหนด เป้าหมายเป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ควบคุมกิจกรรมหรือภารกิจของ โรงเรียนให้มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของงานอย่างรอบคอบ และชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในแต่ละงาน ใช้เวลาคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้เวลาน้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานเกิด ประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7) ด้านการเจรจาต่อรอง

จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสารเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิด ความร่วมมือ มีการชี้แจงรายละเอียดให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก โดยที่ ผู้บริหารใช้กระบวนการสนทนา พูดคุย เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มี การแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสารผู้บริหารมีทักษะการฟัง การพูด การ อ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดกับบุคลากร มี

การปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการสนทนาพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร ผู้บริหารมีทักษะ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงผลักดัน และพลังใจให้ เกิดกับบุคลากรในโรงเรียน

อามาล โต๊ะตาหยง (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการสนทนาพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการศึกษาให้ประสบ ผลสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร ผู้บริหารมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดขึ้น กับบุคลากร

บงกช วิจบ (2560, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การเจรจาต่อรอง หมายถึง การที่ ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการสนทนา พูดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการศึกษาให้ประสบ ผลสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร ผู้บริหารมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดขึ้น กับบุคลากร

สรุปได้ว่า ด้านการเจรจาต่อรอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถ ใช้วาทศิลป์ในการพูด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง พลังใจในการขับเคลื่อนครูและบุคลากรให้มีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร มีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยประสานสัมพันธ์กับครูและ บุคลากรในโรงเรียนเกิดความร่วมมือภายในและภายนอกหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้บริหาร สถานศึกษานั้นจะต้องมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี รวมถึงการมี บุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ทำให้ครูและ บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ตลอดจนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยี เพื่อความ สะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการ ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง

8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีในสารสนเทศ พร้อมทั้งให้การสนับสนุน ให้โอกาสบุคลากรให้สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการไปใช้ประโยชน์กับงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวางอันเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งแก่การพัฒนา ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพ

อามาล โต๊ะดาหยง (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้นตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการด้วยการนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา การประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บ ใช้ในการประเมินหรืองานประกันคุณภาพและมีการนำเสนอรายงานข้อมูลหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ตลอดจนความรวดเร็วในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มีมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้พัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

บงกช วิจบ (2560, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการ

ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ครอบคลุมงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไป และงานงบประมาณ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะทางด้านเทคโนโลยี มีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ดี มีความรวดเร็ว มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ดี เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพของงานให้มากยิ่งขึ้น และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างถูกต้องในครั้งต่อไป

2. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.1 ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตั้งอยู่ที่บ้านร่องศาลา ถนนพหลโยธิน ตำบลดงมะตะ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำนวน 577 หมู่บ้าน 39 ตำบล 29 องค์การบริหารส่วนตำบล 17 เทศบาลตำบล 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า ลักษณะทางภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงประมาณร้อยละ 60 พื้นที่ในเขตบริการ 4,408 ตารางกิโลเมตร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563)

2.2 ส่วนราชการการบริหารจัดการการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดให้มีส่วนราชการการบริหารจัดการศึกษา โดยแบ่งพื้นที่การบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพัฒนาการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 14 ศูนย์เครือข่าย ดังต่อไปนี้

1. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาพานอูตร (อำเภอพาน) จำนวน 10 โรงเรียน
2. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาปาหุงพานสันติ (อำเภอพาน) จำนวน 8 โรงเรียน

3. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาพานบูรพา (อำเภอพาน) จำนวน 11 โรงเรียน
4. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาพานทักษิณ (อำเภอพาน) จำนวน 5 โรงเรียน
5. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาอำเภอป่าแดด (อำเภอป่าแดด)
จำนวน 7 โรงเรียน
6. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาป่าแดด-แม่สรวย (อำเภอแม่สรวย)
จำนวน 13 โรงเรียน
7. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย (อำเภอแม่สรวย)
จำนวน 13 โรงเรียน
8. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเจดีย์หลวงตำบลท่าก้อ (อำเภอแม่สรวย)
จำนวน 14 โรงเรียน
9. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาวาวี (อำเภอแม่สรวย) จำนวน 8 โรงเรียน
10. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาสันสือศรีเวียง (อำเภอแม่สรวย)
จำนวน 8 โรงเรียน
11. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาห้วยไคร้ (อำเภอเวียงป่าเป้า) จำนวน 12 โรงเรียน
12. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาเวียงกาหลงวนาเทวี (อำเภอเวียงป่าเป้า)
จำนวน 13 โรงเรียน
13. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาแม่ชะจวนเจดีย์ใหม่ (อำเภอเวียงป่าเป้า)
จำนวน 12 โรงเรียน
14. ศูนย์เครือข่ายการศึกษาอำเภอแม่ลาว (อำเภอแม่ลาว)
จำนวน 12 โรงเรียน

ตาราง 2 แสดงจำนวนครูจำแนกตามรายอำเภอ (ข้อมูล ณ 25 มิถุนายน 2564)

ที่	อำเภอ	จำนวน (คน)
1	ป่าแดด	82
2	พาน	281
3	แม่สรวย	573
4	เวียงป่าเป้า	349
5	แม่ลาว	97
รวม		1,382

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน และ 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำคือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

กฤษณี จงเจริญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย หลักการพัฒนา รูปแบบการพัฒนา กระบวนการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา

และวิธีการพัฒนาที่มีแนวคิดและหลักการเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง

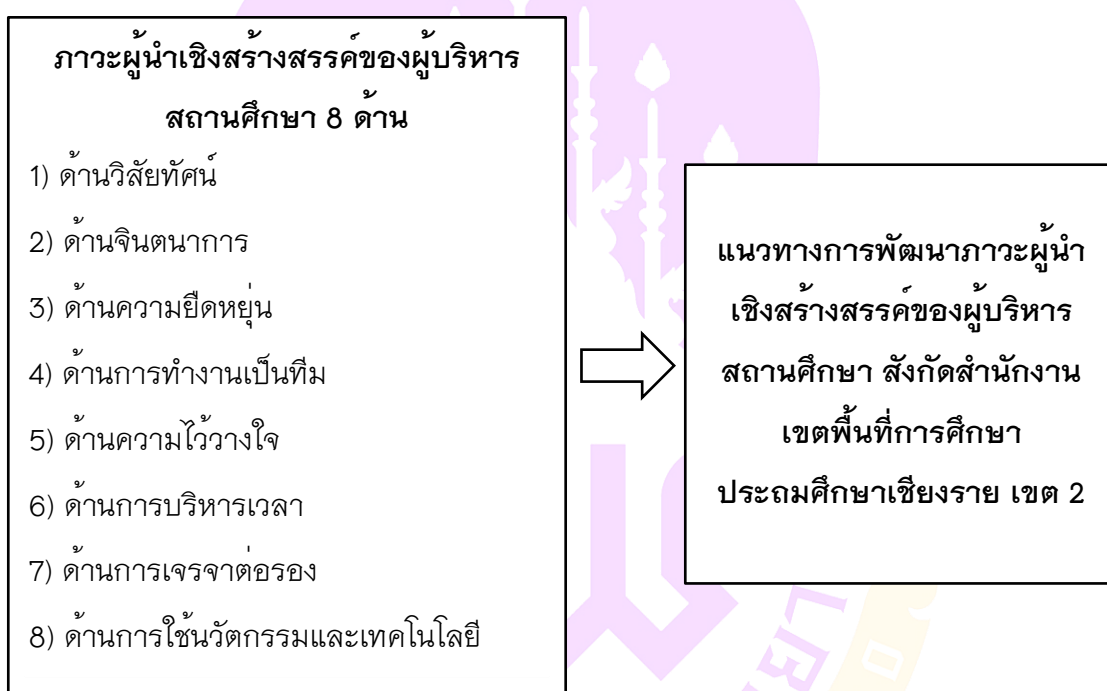
พัชรี อินทาบัจ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้แก่ (1) ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า การมีคุณธรรม ความโปร่งใสตรวจสอบข้อมูลได้ การมีจุดยืนที่ชัดเจน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา (2) ด้านความยืดหยุ่น พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนดการทำงาน (3) ด้านจินตนาการ พบว่า การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่ และมีกิจกรรมภายในที่สร้างสรรค์ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร (4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และ (5) ด้านความท้าทาย พบว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากรให้เกิดความรู้สึกอยากร่วมงานในระยะยาว เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เกิดความร่วมแรงร่วมใจทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข

ภคินี ศรีสุไชย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้นำการเรียนรู้แบบที่มิผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงบวกทั้งต่อตนเองต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน คอยกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้การชี้แนะ ชักนำ จูงใจ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้แสดงความเป็นภาวะผู้นำ ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มตามศักยภาพ 2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนกลยุทธ์ และตั้งเป้าหมายขององค์กรได้

อย่างชัดเจน 2.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง ติดตามการทำงานสม่ำเสมอ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้

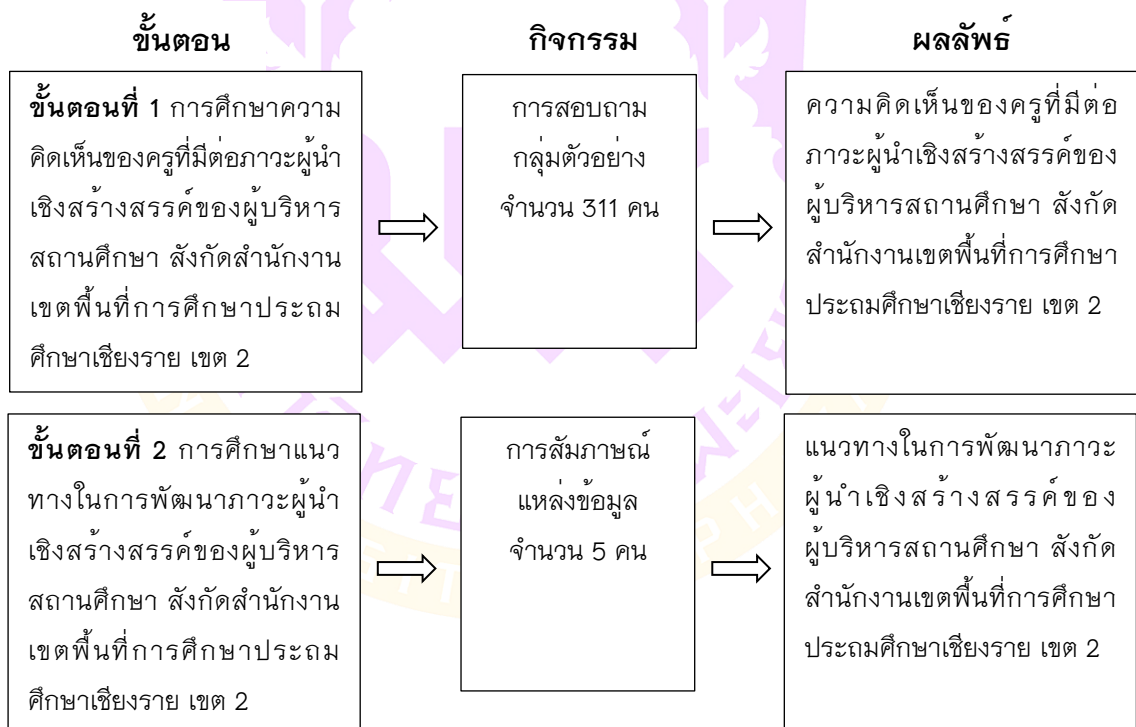


ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ และขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพแสดงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 2 แสดงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 5 อำเภอ รวม 142 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,382 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวนทั้งสิ้น 311 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้การจำแนกตามอำเภอที่ตั้งสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา

ที่	อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ป่าแดด	82	19
2	พาน	281	64
3	แม่ลาว	97	22
4	แม่สรวย	573	128
5	เวียงป่าเป้า	349	78
	รวม	1,382	311

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และอำเภอ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งหมด 8 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 41 ข้อ ดังนี้

- | | |
|-------------------|-------------|
| 1) ด้านวิสัยทัศน์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 2) ด้านจินตนาการ | จำนวน 5 ข้อ |

3) ด้านความยืดหยุ่น	จำนวน 5 ข้อ
4) ด้านการทำงานเป็นทีม	จำนวน 5 ข้อ
5) ด้านความไว้วางใจ	จำนวน 5 ข้อ
6) ด้านการบริหารเวลา	จำนวน 5 ข้อ
7) ด้านการเจรจาต่อรอง	จำนวน 5 ข้อ
8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert, 2017) โดยมีรายละเอียดการให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้

5	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด
4	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาก
3	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง
2	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อย
1	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือโดยมีรายละเอียดดังนี้

- ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ
- นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
- สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา เนื้อหา และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข
- นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ รวมถึงความถูกต้องของการใช้ภาษา โดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสามารถวัดลักษณะของพฤติกรรมนั้นได้

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดลักษณะพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่
ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดลักษณะของพฤติกรรมนั้นได้

โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีรายนามดังนี้

1. นายอุดม บุญทา ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยน้ำขุ่นวิทยา
2. ผศ.ดร.ธิดาวลัย อุณกอง อาจารย์ มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิตมหาวิทยาลัยพะเยา

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

7. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษานั้น ๆ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษาไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วย Google Form
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลมากรอกลงโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน โดยมีการดำเนินการและการกำหนดคุณสมบัติไว้ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงาน การวิจัย ข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้บุคคลสำคัญหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ข้อมูลสำคัญที่แท้จริง ซึ่งมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลไว้ดังนี้

2.1. ผู้บริหารการศึกษา คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2. ศึกษานิเทศก์ หรือผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3. ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของการบริหารการศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของการบริหารการศึกษา หรือข้าราชการบำนาญที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบริหารการศึกษาระดับสูง จำนวน 1 คน

2.4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

จากคุณสมบัติที่กำหนดไว้ข้างต้น ทำให้ได้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ

นายวัลลภ ไม้จำปา ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

กลุ่มที่ 2 ศึกษานิเทศก์หรือผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ จำนวน 1 คน คือ

นายวีรัตน์ สาณุมิตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
จังหวัดเชียงราย

กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน คือ

ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา

กลุ่มที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน คือ

1. นายอุดม บุญทา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยน้ำขุ่นวิทยา

2. ดร.อนวัช อุณทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติคีรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน ปี ระยะเวลา และสถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดของการวิจัย และประเด็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้

3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

4. ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์

5. จัดพิมพ์เป็นสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูล ที่ทำการคัดเลือกมาตามคุณสมบัติที่กำหนด

2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom โดยขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการดำเนินการบันทึกวิดีโอและเสียงขณะทำการสัมภาษณ์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์แต่ละฉบับ

2. กรอกรหัสผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

3. ถอดเทปในการสัมภาษณ์พร้อมทั้งทำการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ตามขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ประกอบด้วยเพศ อายุ และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ และที่ตั้งสถานศึกษาตามอำเภอ (n = 311)

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	137	44.05
หญิง	174	55.95
รวม	311	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	88	28.30
31-39 ปี	84	27.01
40-49 ปี	74	23.79
มากกว่า 50 ปี	65	20.90
รวม	311	100.00
อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา		
ป่าแดด	19	6.11
พาน	64	20.58
แม่ลาว	22	7.07
แม่สรวย	128	41.16
เวียงป่าเป้า	78	25.08
รวม	311	100.00

จากตาราง 4 ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 311 คน พบว่า

เมื่อจำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 55.95 รองลงมาเป็นเพศชายมีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 44.05

เมื่อจำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 รองลงมาคือ อายุ 31 – 39 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.01 และอายุ 41 – 49 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.79 ตามลำดับ ส่วนช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90

และเมื่อจำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอแม่สรวย มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 41.16 รองลงมาคือ

อำเภอเวียงป่าเป้า มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.08 อำเภอพาน มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.58 และอำเภอแม่ลาว มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.07 ตามลำดับ ส่วนอำเภอที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อำเภอป่าแดด มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.11

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในตอนนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลผล และทำการจัดอันดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์	4.05	0.77	มาก	4
2	ด้านจินตนาการ	4.02	0.66	มาก	6
3	ด้านความยืดหยุ่น	4.04	0.74	มาก	5
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.09	0.68	มาก	3
5	ด้านความไว้วางใจ	4.10	0.68	มาก	2
6	ด้านการบริหารเวลา	4.11	0.69	มาก	1
7	ด้านการเจรจาต่อรอง	4.09	0.75	มาก	3
8	ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.11	0.63	มาก	1
รวม		4.08	0.66	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.08, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับ

มากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารเวลา ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.69) และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.68) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.68) และด้านการเจรจาต่อรอง ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจินตนาการ ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.66)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์

ที่	ด้านวิสัยทัศน์	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของโรงเรียน มีทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์	4.16	0.94	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจะกำหนดมโนภาพในอนาคตของโรงเรียนว่าต้องดำเนินการไปในทิศทางใด	3.98	0.76	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินสถานการณ์พร้อมรับมือต่อความเสี่ยง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้วิธีการระดมการ ความรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือ ความรู้และมवलประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มานำมาใช้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ	3.94	0.82	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.11	0.95	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่เหมาะสม	4.10	0.93	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เห็นภาพความฝันของตนเองและองค์กร เพื่อให้องค์กรของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดี	4.03	0.90	มาก	4
รวม		4.05	0.77	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.05, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ภารกิจของโรงเรียน มีทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ (\bar{x} = 4.16, S.D. = 0.94) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (\bar{x} = 4.11, S.D. = 0.95) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่เหมาะสม (\bar{x} = 4.10, S.D. = 0.93) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินสถานการณ์ พร้อมรับมือต่อความเสี่ยง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้วิถีกระบวนการ ความรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือ ความรู้และมวลประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ (\bar{x} = 3.94, S.D. = 0.82)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านจินตนาการ

ที่	ด้านจินตนาการ	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้ และการตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ	4.07	0.77	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระทางความคิด และมีความสามารถในการบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์	3.98	0.89	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์	3.93	0.79	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างมโนภาพที่งดงาม เป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉียบแหลม รอบรู้ มีเหตุมีผล คิดนอกกรอบ หรือมองหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ	4.01	0.66	มาก	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	ด้านจินตนาการ	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรตระหนักรู้ถึงการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์	4.12	0.69	มาก	1
รวม		4.02	0.66	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรตระหนักรู้ถึงการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้ และการตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.77) และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างมโนภาพที่งดงาม เป็นผู้มีสติปัญญาเฉียบแหลม รอบรู้ มีเหตุมีผล คิดนอกกรอบ หรือมองหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.79)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น

ที่	ความยืดหยุ่น	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารอารมณ์และควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ยืดหยุ่นในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองในการหาแนวทางใหม่ ๆ หรือการดัดแปลงความรู้ นวัตกรรม	3.93	0.83	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลใหม่หรือวิธีการที่เหมาะสมกว่า ซึ่งต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยหรือความเคยชินกับกฎเกณฑ์เดิม ๆ	3.99	0.72	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มองเห็นปัญหา ร่วมกันหาทางออกของปัญหาที่หลากหลาย	4.37	0.81	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้อิสระทางความคิดและการทำงาน	3.95	0.88	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์	3.95	1.00	มาก	3
รวม		4.04	0.74	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มองเห็นปัญหา ร่วมกันหาทางออกของปัญหาที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลใหม่หรือวิธีการที่เหมาะสมกว่าซึ่งต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยหรือความเคยชินกับกฎเกณฑ์เดิม ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.72) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้อิสระทาง

ความคิดและการทำงาน ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.88) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 1.00) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารอารมณ์และควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ยืดหยุ่นในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองในการหาแนวทางใหม่ ๆ หรือการดัดแปลงความรู้ นวัตกรรม ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.83)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

ที่	ด้านการทำงานเป็นทีม	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันมารวมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม โดยพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	3.99	0.92	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการภายในกลุ่มอย่างเป็นระบบ	3.89	0.77	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันวางแผนและตัดสินใจ กำหนดหน้าที่ บทบาทของสมาชิก ประสานงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	4.12	0.89	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการที่สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน	4.09	0.95	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานนอกกลุ่ม ในการขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.74	มาก	1
รวม		4.09	0.68	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานนอกกลุ่ม ในการขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันวางแผนและตัดสินใจ กำหนดหน้าที่บทบาทของสมาชิก ประสานงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.89) และผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการที่สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการภายในให้กลุ่มอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.77)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ

ที่	ด้านความไว้วางใจ	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางที่นำเลื่อมใส ศรัทธา เคารพ นับถือ และทำให้บุคคลในองค์กรเชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.09	0.94	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม เป็นกลาง มีความกล้าหาญ ท้าทาย มีความอดทน มีวินัย และยอมรับข้อผิดพลาดของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.10	0.82	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้อื่น สนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรอื่นได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ แบบมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการให้ความอิสระ	4.14	0.82	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา คอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงาน	4.26	0.78	มาก	1

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	ด้านความไว้วางใจ	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงผลงาน เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ	3.92	0.85	มาก	5
	รวม	4.10	0.68	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา คอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้อื่น สนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรอื่นได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ แบบมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการให้ความอิสระ ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.82) และผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม เป็นกลาง มีความกล้าหาญ ท้าทาย มีความอดทน มีวินัย และยอมรับข้อผิดพลาดของครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงผลงาน เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.85)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารเวลา

ที่	ด้านการบริหารเวลา	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการบริหารจัดการเวลา มีการวางแผนกำหนดเป้าหมายเป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	3.98	0.86	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมกิจกรรมหรือภารกิจของโรงเรียนให้มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ	4.15	0.74	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงลำดับความสำคัญของงานอย่างรอบคอบและชัดเจน	4.23	0.77	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในแต่ละงาน	4.18	0.64	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลาคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้เวลาน้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.86	มาก	4
รวม		4.11	0.69	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงลำดับความสำคัญของงานอย่างรอบคอบและชัดเจน ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในแต่ละงาน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมกิจกรรมหรือภารกิจของโรงเรียนให้มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการบริหารจัดการเวลา มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายเป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.86) และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลาคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้เวลาน้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.86)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 ด้านการเจรจาต่อรอง

ที่	ด้านการเจรจาต่อรอง	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถ ใช้นวัตกรรมในการพูด เพื่อใช้แนวทางการสร้างพลังใจในการขับเคลื่อนครูและบุคลากรให้มีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร มีการแลกเปลี่ยน พูดคุย เจรจา เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ	3.95	0.94	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาประสานสัมพันธ์กับครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.00	0.91	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ	4.18	0.79	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น	4.15	0.77	มาก	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.15	0.78	มาก	2
รวม		4.09	0.75	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการเจรจาต่อรอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.77) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการใช้

ความสามารถใช้วิชาศิลปะในการพูด เพื่อใช้แนวทางในการสร้างพลังใจในการขับเคลื่อนครูและบุคลากรให้มีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร มีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ (\bar{x} = 3.95, S.D. = 0.94)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ที่	ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	(n = 311)		ระดับ	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการใ้ความสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ ครอบคลุมงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไป และงานงบประมาณ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.09	0.78	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะทางด้านเทคโนโลยี มีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.07	0.73	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ดี มีความรวดเร็ว มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ดี เป็นระบบ	3.81	0.86	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพของงานให้มากยิ่งขึ้น	4.32	0.66	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ในครั้งต่อไปในการบริหารจัดการโรงเรียน	4.24	0.77	มาก	2
รวม		4.11	0.63	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพของงานให้มีมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องในครั้งต่อไปในการบริหารจัดการโรงเรียน ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.77) และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ ครอบคลุมงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไป และงานงบประมาณ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ดี มีความรวดเร็ว มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ดี เป็นระบบ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.86)

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในส่วนนี้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการสร้างข้อสรุป โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตาราง 14 แสดงผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการสัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา	ศึกษานิเทศก์	อาจารย์มหาวิทยาลัย	ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา
	นายวัลลภ ไม้จำปา	นายวีรัตน์ สากุมิตร	ผศ.ดร.สันติ บุระณะชาติ	นายอุดม บุญทา	ดร.อนวัช อุเมือง
1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใ้เรียนรู้	1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้บริหาร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควร ศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเองให้มาก	1. ผู้บริหาร สถานศึกษาควร	1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีทักษะในการ
วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเข้ารับการอบรม	วิสัยทัศน์ ต้องมีการ วางแผน มองการณ์ไกล	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควร เรียนรู้จากการทำงาน จากที่ ทำงาน เพื่อนร่วมงาน	ต้องมีการศึกษา เรียนรู้เพิ่มเติม	บริหารจัดการ สถานศึกษาในการ
สถานศึกษา	3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรฝึกลงมือปฏิบัติ	กล้าเปลี่ยนแปลง	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิด ใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เห็น ทิศทางว่าสถานศึกษาจะไป ในทิศทางไหน และกำหนด การเงิน บริหารงาน	2. ผู้บริหาร สถานศึกษาควร อบรม เพื่อพัฒนา ตัวเอง	กำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาที่มีความ ชัดเจน กว้างไกล และ สร้างสรรค์ เพื่อนำพา สถานศึกษาสู่ความ เลิศ
		การอบรมสัมมนา	วิสัยทัศน์ให้ทันสมัย รวดเร็ว	3. ผู้บริหาร สถานศึกษาควร	
		บริหารบุคคล และการ บริหารทรัพยากรให้ ครอบคลุม	เปิดหูเปิดตาให้กว้างไกล ต้อง เปิดใจยอมรับกับการ เปลี่ยนแปลง	เปิดใจยอมรับการ เปลี่ยนแปลง	
			เปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ให้รวดเร็ว สนองความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้มากที่สุด		

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการสัมภาระ	ผู้บริหารการศึกษา	ศึกษานิเทศก์	อาจารย์มหาวิทยาลัย	ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา
นายวัลลภ ไม้จำปา	นายวีรัตน์ สานุมิตร	ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ	นายอุดม บุญทา	ดร.อนันต์ อุณหอง	
2. แนวทางการพัฒนา	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	1. ผู้บริหาร	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	
ภาวะผู้นำเชิง	ควรมีหลักการคิดบน	ในเชิงบวก	สถานศึกษาควรมี	ควรวพัฒนาทักษะการ	
สร้างสรรค์ตาม	หลักการมาภิบาล	2. ผู้บริหารสถานศึกษาคว	การสร้าง	สร้างสรค์นวัตกรรม	
จินตนาการของ	การบริหารงาน 4ฝ่าย	ตระหนักคุณค่าต สถานศึกษา	จินตนาการ	โดยการแสวงหาควมรู้	
ผู้บริหารสถานศึกษา	งาน เช่น วิชาการ	5 ปี ี่จะเป็นอย่างไร	ร่วมกับผู้ร่วมงาน		
	วางแผนแบบปโทมให้ตัว		ฝึกวางแผนการจัด		
	ของผู้เรียนประสพ		กิจกรรมต่าง ๆ		
	ความสำเร็จได้ผลสัมฤทธิ์				
	ต้องการ และตอง				
	วางแผนงานเพื่อไว้เินแต่				
	ละขั้นตอนแผน 1 แผน 2				

ตาราง 14 (ต่อ)

	ผู้บริหารการศึกษา	ศึกษานิเทศก์	อาจารย์มหาวิทยาลัย	ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา
รายการสัมภาษณ์	นายวัลลภ ไผ่จำปา	นายวีรัตน์ สานุมิตร	ผศ.ดร.สันติ บุระชะชาติ	นายอุดม บุญทา	ดร.อนันท์ อุณทอง
3. แนวทางการพัฒนาภาวະผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงความคิดเห็น 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการตัดสินใจในสถานการณ์นั้น ๆ ตามบริบท 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา	นายวีรัตน์ สานุมิตร 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีความยืดหยุ่นในทุก ๆ เรื่อง เพื่อเห็นสำคัญ งานสำเร็จ แต่ต้องอยู่บนความถูกต้องตามหลักตามกฎหมาย ของกฎหมาย เช่น การฝึกอบรมก็อาจจะสายบ้าง ช่างบางชนิดหน่อยก็ไม่ต่างกัน แต่ต้องแก้ปัญหาด้วยกันที่มาจากสาเหตุของบุคคลากร	ผศ.ดร.สันติ บุระชะชาติ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องฝึกทักษะ soft skill 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์ให้มากขึ้น 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญของบุคลากรให้มาก ใจเขา ใจเรา กฎระเบียบก็สำคัญ แต่ไม่สำคัญเท่าจิตใจของบุคลากร	นายอุดม บุญทา 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	ดร.อนันท์ อุณทอง 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการ (Professional Learning Community: PLC)

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการสัมภาระ	ผู้บริหารการศึกษา	ศึกษานิเทศก์	อาจารย์มหาวิทยาลัย	ผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ตามการ ทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	นายวัลลภ ไม้จำปา 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้นำลงมือปฏิบัติ ก่อน 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสร้างขวัญและ กำลังใจ 3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเข้าใจในการทำงาน ของลูกทีม	นายวีรัตน์ สกนุมิตร 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรต่อต้านเนกาทีฟ วางแผนในการทำงานเป็น ละครึ่ง การทำงานเป็น ทีมผู้บริหารต้องวางแผน ให้ผู้ที่ทำงานได้ทำงาน ตามความถนัดและตั้ง ศักยภาพการทำงานของคน คนนั้นออกมาให้ได้ ที่สุด และการทำงานเป็น ทีมช่วยสร้างให้บุคลากร ในสถานศึกษามีความ เข้มแข็ง ร่วมแรงร่วมใจ กัน	ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ 1. ผู้บริหารสถานศึกษามี หลักการสร้างทีมที่ดี 2. ผู้บริหารสถานศึกษาคควร เรียนรู้จากหลาย ๆ หน่วยงานที่ มีการจัดการทีมงานที่ดี	นายอุดม บุญทา 1. ผู้บริหาร สถานศึกษาคควร สร้างแรงจูงใจและให้ กำลังใจกับบุคลากร ในสถานศึกษา ด้วย การให้รางวัลและ กำลังใจของ ชื่นชม บุคลากรในกา ปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหาร สถานศึกษาคควร แบบอย่างที่ดี ผู้บริหาร สถานศึกษาคควร สนับสนุน และส่งเสริม ให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ในกา ปฏิบัติงาน

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการสัมภาระ	ผู้บริหารการศึกษา	ศึกษานิเทศก์	อาจารย์มหาวิทยาลัย	ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา
5. แนวทางการพัฒนา	นายวัลลภ ไม้จำปา	นายวีรัตน์ สานุมิตร	ผศ.ดร.สันติ ปุระณะชาติ	นายอุดม บุญทา	ดร.อนวัช อุณทอง
ภาวะผู้นำเชิง	1. ผู้บริหาร	การไว้วางใจในแบบออกเป็นสอง	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษา
สร้างสรรค์ตามความ	สถานศึกษาควร	แบบ	ควรต้องมีความพร้อมที่ดี	ควรมีการวางตัวในการ	ควรเรียงตามวงการศึกษา
ไว้วางใจของผู้บริหาร	พิจารณาถึงงานยาก	1. ให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจในตัว	2. ผู้บริหารสถานศึกษา	ทำงาน สร้างความ	เรื่องรางวัลของ
สถานศึกษา	ผู้บริหารหมั่นให้	ผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา	ควรให้การยอมรับจาก	เชื่อมั่นในการทำงาน	ผู้ใต้บังคับบัญชาไป
	คำปรึกษาแก่	ควรรวบรวมอยู่ในหลักเกณฑ์ของ	คนภายในก่อนผู้คน	คอยให้คำปรึกษาใน	กล่าวถึงหรือพูดคุยกับ
	ผู้รับผิดชอบงาน	กฎหมาย ในการบริหารงานต่าง	ภายนอก	งานที่ลูกทีมทำไม่ได้	บุคคลอื่น ซึ่งเป็น
	2. ผู้บริหาร	ๆ เมื่อการทำงานถึงทางตัน	3. ผู้บริหารสถานศึกษา	2. ผู้บริหารสถานศึกษา	จริยธรรมสำคัญ
	สถานศึกษาควร	ผู้บริหารจะต้องรีบหาทางออก	ควรให้มีความไว้วางใจคน	ควรแสดงความพร้อมเป็น	โดยเฉพาะการกล่าวถึง
	พิจารณาถึงงานง่าย	ให้ได้เสมอ	อื่นก่อน	มิตร ควรยกย่องชมเชย	ขอจำกัดหรือสิ่งที่ต้อง
	ผู้บริหารต้องให้อิสระ	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควร	4. ผู้บริหารสถานศึกษา	แจ่มใส ทักทาย ได้ตาม	ปรับปรุงแก้ไข
	ในการทำงานมากขึ้น	ไว้วางใจผู้ร่วมงาน ต้องไว้วางใจ	ควรให้คำแนะนากับ	สารทุกขุสฤติบ	
		การทำงานและการมอบหมาย	ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี	โดยทั่วไป ไม่เข้าไปไกล	
		งาน ถ้าสมมติว่าไม่ไว้วางใจใคร	สม่ำเสมอ	ภายในเรื่องส่วนตัว	
		คนใดคนหนึ่ง ควรมอบหมาย			
		งานโดยให้ผู้นั้นมีคู่ในการทำงาน			
		หรือทำงานเป็นกลุ่มเป็นหลัก			

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการสัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา	ศึกษานิเทศก์	อาจารย์มหาวิทยาลัย	ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา
6. แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ตามการ บริหารเวลาของ ผู้บริหารสถานศึกษา	<p>นายวัลลภ ไม่จำปา</p> <p>1. ผู้บริหาร สถานศึกษามี ตารางเวลาที่เหมาะสม และมาตรงเวลา</p> <p>2. ผู้บริหาร สถานศึกษาคง ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่าง เช่น เวลา นัดประชุม ต้องมา ตรงเวลา ถ้าผู้เข้าร่วม ประชุมถึงครึ่งหนึ่งก็ เปิดการประชุมได้เลย</p>	<p>นายวีรัตน์ สานุมิตร</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาคง มีการบริหารเวลา ผู้บริหาร ต้องกำหนดเวลาชัดเจนใน การกำหนดงานต่าง ๆ ต้อง นัดหมายเวลาล่วงหน้า ไม่ ผัดวันประกันพรุ่งในการนัด หมาย</p>	<p>ผศ.ดร.สันติ บูรณะชาติ</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรฝึกการเรียงลำดับ ความสำคัญของผู้ เหตุการณ์</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว โดยเมื่อถึงที่ทำงาน ก็ให้ใช้ ทำงานจนจบเวลาได้ นอก เวลาได้</p>	<p>นายอุดม บุญทา</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาคงมี การตรงต่อเวลาเป็นสิ่งสำคัญ ในการทำงานทุกประเภท</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาคง แบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว โดยเมื่อถึงที่ทำงาน ก็ให้ใช้ สมาธิจดจ่ออยู่กับงานเพียง อย่างเดียวเท่านั้น ตัด ความคิดเรื่องอื่น ๆ และควร คุยโทรศัพท์ส่วนตัวเฉพาะ เรื่องที่จำเป็น ในทางกลับกัน เมื่ออยู่ที่บ้านก็ไม่ควรนำงาน กลับไป ยกเว้นกรณีนี้ที่ จำเป็นจริง ๆ เพื่อใช้เวลากับ ครอบครัวมากกว่าที่พูดเขาที่จะ ทำได้</p>	<p>ดร.อนวัช อุนทอง</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการแบ่งเวลาให้ ถูกต้อง และบริหาร เวลาอย่างมี ประสิทธิภาพ</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการสัมภาระ	ผู้บริหารการศึกษา	ศึกษานิเทศก์	อาจารย์มหาวิทยาลัย	ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา
7. แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ตามการ เจรจาต่อรองของ ผู้บริหารสถานศึกษา	<p>นายวัลลภ ไม้จำปา</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรฝึกการสื่อสาร</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องให้เกียรติผู้ สื่อสารด้วย</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเจรจาด้วยความ ถูกต้อง</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรอ่อนน้อมถ่อมตน แต่ต้องเด็ดขาดในการ ตัดสินใจ</p>	<p>นายวีรัตน์ สาธุมิตร</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่เจรจาด้วย วาจา ทาทางที่ดี ไม่การ พูดการจา กับผู้คนหลาย ระดับที่ต่างออกไป การ ทำงาน การเจรจาพูดกับ ครู นักเรียน ผู้คนใน ชุมชน จนกระทั่งผู้บริหาร ระดับที่สูงกว่า การพูดก็ จะต้องแตกต่างกัน ออกไป และการพูดต้อง ไม่กระทบกระทั่งใครใน เชิงลบ ไม่พูดให้ร้ายใคร</p>	<p>ผศ.ดร.สันติ บุณยะชาติ</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาควร ฝึกการใช้ถ้อยคำกับคนแต่ ละระดับ</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษาควร ฝึกเจรจาไกลเกลี่ย</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาควร ฝึกงาน การเจรจาพูดกับ ครู นักเรียน ผู้คนใน ชุมชน จนกระทั่งผู้บริหาร ระดับที่สูงกว่า การพูดก็ จะต้องแตกต่างกัน ออกไป และการพูดต้อง ไม่กระทบกระทั่งใครใน เชิงลบ ไม่พูดให้ร้ายใคร</p>	<p>นายอุดม บุญทาท</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้ทฤษฏีที่ตีกับ แต่ละบุคคล</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรฝึกการเป็นคน ประนีประนอม</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรฝึกเป็นผู้ที่ไม่เขาข้าง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่เห็นแก่ ผลประโยชน์</p>	<p>ดร.อนวัช อุณทอง</p> <p>1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้เหตุผลประกอบ</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรฝึกการเป็นคน ประนีประนอม</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรฝึกเป็นผู้ที่ไม่เขาข้าง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่เห็นแก่ ผลประโยชน์</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการสัมภาษณ์	ผู้บริหารการศึกษา	ศึกษานิเทศก์	อาจารย์มหาวิทยาลัย	ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา
8. แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ตามการใช้ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษา	นายวัลลภ ไม้จำปา 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรใช้เทคโนโลยีในการ บริหารให้มากขึ้น 3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งงาน ส่งงาน ผ่าน เทคโนโลยี	นายวีรัตน์ สานุมิตร 1. อันมีสำคัญมาก ผู้บริหารต้องตามทันโลก ทุกแอป ทุกเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องใช้เป็นบาง เพื่อนำประโยชน์มาใช้ใน สถานศึกษาให้การทำงาน ดีและรวดเร็วขึ้น	ผศ.ดร.สันติ บุระณะชาติ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ชำนาญ 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความเข้าใจพื้นฐาน เกี่ยวกับบางงานของแต่ละคน โดยการนำนวัตกรรมมาใช้ เรียนรู้ทางเทคโนโลยี การศึกษามาใช้ เพื่อสร้าง แนวคิด การปฏิบัติ หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ อย่าง เหมาะสม	นายอุดม บุญทา 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องเป็นผู้ทันต่อยุค สมัยที่เปลี่ยนแปลง 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องเป็นผู้ที่ยอมรับ กับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น 3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องเป็นผู้ที่กล้าใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการ ทำงาน	ดร.ธนวิษ อุเมทอง 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการติดตาม นวัตกรรมการบริหารทาง เทคโนโลยีการศึกษา อย่างมีความเหมาะสม และมีความคุ้มค่า

บทที่ 5

บทสรุป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะได้ตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นการนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การศึกษาคำความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารเวลา และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านจินตนาการ โดยผลการศึกษาคำความคิดเห็นของครูที่มีต่อด้านย่อยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของโรงเรียน มีทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่เหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินสถานการณ์ พร้อมรับมือต่อความเสี่ยง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้วิธีการระดมการ ความรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือ ความรู้และมวลประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มานำประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ

2. ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรตระหนักรู้ถึงการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในด้านความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้ และการตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างมโนภาพที่งดงาม เป็นผู้ที่มีความสติปัญญาเฉียบแหลม รอบรู้ มีเหตุมีผล คิดนอกกรอบ หรือมองหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นจุดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์

3. ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มองเห็นปัญหา ร่วมกันหาทางออกของปัญหาที่หลากหลาย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลใหม่หรือวิธีการที่เหมาะสมกว่าซึ่งต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยหรือความเคยชินกับกฎเกณฑ์เดิม ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้อิสระทางความคิดและการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารอารมณ์และควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ยืดหยุ่นในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองในการหาแนวทางใหม่ ๆ หรือการตัดแปลงความรู้ นวัตกรรม

4. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานนอกกลุ่ม ในการขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันวางแผนและตัดสินใจ กำหนดหน้าที่ บทบาทของสมาชิก ประสานงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการที่สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการภายในกลุ่มอย่างเป็นระบบ

5. ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา คอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ตามความเหมาะสม ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้อื่น สนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรอื่นได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ แบบมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการให้ความอิสระ และผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม เป็นกลาง มีความกล้าหาญ ท้าทาย มีความอดทน มีวินัย และยอมรับข้อผิดพลาดของครูและบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงผลงาน เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

6. ด้านการบริหารเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคำึงถึงลำดับความสำคัญของงานอย่างรอบคอบ และชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในแต่ละงาน และผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมกิจกรรมหรือภารกิจของโรงเรียนให้มีการดำเนินงานที่เป็นระบบ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการบริหารจัดการเวลา มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายเป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และผู้บริหารสถานศึกษาใช้เวลาคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้เวลาน้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการเจรจาต่อรอง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถใช้วาทศิลป์ในการพูด เพื่อใช้แนวทางในการสร้างพลังใจในการขับเคลื่อนครูและบุคลากรให้มีการพัฒนาทักษะการสื่อสาร มีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

8. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพของงานให้มีมากยิ่งขึ้น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องในครั้งต่อไปในการบริหารจัดการโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ ครอบคลุมงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานบริหารทั่วไป และงานงบประมาณ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ดี มีความรวดเร็ว มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ดี เป็นระบบ

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2.2 แนวทางการพัฒนาด้านจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ จากการประชุม อบรม กิจกรรมเสวนาวิชาการ และนำความรู้ที่ได้ไปสร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิด และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

2.3 แนวทางการพัฒนาด้านความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่กับสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการตามแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

2.4 แนวทางการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

2.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยการให้รางวัลและกล่าวยกย่อง ชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.5 แนวทางการพัฒนาด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำชี้แนะแนวทางเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหา บางครั้งอาจจะต้อง ช่วยจัดการแก้ปัญหาตามความจำเป็น

2.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้วยการปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่าง ก่อนที่จะให้คำชี้แนะ เพราะการกระทำมีพลังมากกว่าการพูด

2.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเป็นมิตร ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย ได้ถามสารทุกข์สุกดิบโดยทั่วไป ไม่เข้าไปก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว

2.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจแผนการนำเรื่องราวของผู้ใต้บังคับบัญชาไปกล่าวถึงหรือพูดคุยกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นจริยธรรมสำคัญ โดยเฉพาะการกล่าวถึงข้อจำกัดหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

2.6 แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา

2.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียงลำดับความสำคัญเมื่อมีรายการที่ต้องทำอยู่ในมือแล้ว สิ่งที่ต้องทำลำดับต่อไป ก็คือนำรายการเหล่านั้นมาจัดเรียงตามความสำคัญจากมากไปน้อย และมีงานใดที่ต้องทำต่อเนื่องบ้าง เพื่อให้รู้ว่าแต่ละงานต้องใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด และควรจะมีแรงให้กับงานแต่ละชิ้นมากน้อยเพียงใด

2.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้ชัดเจน โดยเมื่อถึงที่ทำงาน ก็ให้ใช้สมาธิจดจ่ออยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัดความคิดเรื่องอื่น ๆ และควรคุยโทรศัพท์ส่วนตัวเฉพาะเรื่องที่สำคัญ ในทางกลับกัน เมื่ออยู่ที่บ้านก็ไม่ควรนำงานกลับไปยกเว้นในกรณีที่เป็นจริง ๆ เพื่อใช้เวลากับครอบครัวให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.7 แนวทางการพัฒนาด้านการเจรจาต่อรองของผู้บริหารสถานศึกษา

2.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถสร้างความประทับใจ โดยการตรงต่อเวลา หากมีการเลื่อนนัดควรดำเนินการล่วงหน้า เพราะการบอกก่อนคือการชี้แจง แต่การบอกหลังจะหมายถึงข้อแก้ตัวดังนั้นถ้าทำงานไม่ทันตามกำหนดจำเป็นต้องแจ้งเลื่อนการเจรจาก่อน

2.7.2 เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาพบคู่เจรจา ต้องสร้างบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ

2.8 แนวทางการพัฒนาด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

2.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับงานของครูและบุคลากรแต่ละคน โดยการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีการศึกษามาใช้ เพื่อสร้างแนวคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ อย่างเหมาะสม

2.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดค้นนวัตกรรมการบริหารทางเทคโนโลยีการศึกษาอย่างมีความเหมาะสมและมีความคุ้มค่า

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในครั้งนี้ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 2 ข้อได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากการเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ บุคคลที่ได้เป็นหรือไม่ได้เป็นผู้นำแต่มีภาวะผู้นำอยู่ในตัวเองสูงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต มีทักษะในการบริหารจัดการตนเองและโลกรอบตัวได้อย่างสมดุล รู้จักการนำการประสานตนเองและผู้อื่นบนพื้นฐานแห่งความพอดี ซึ่งสอดคล้องกับจิรวรรณ อินเกิด (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ภารกิจของโรงเรียน มีการประเมินสถานการณ์พร้อมรับมือต่อความเสี่ยง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้วิธีการระดมความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือความรู้และมวลประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มามากประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ จิรวรรณ อินเกิด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เกศณี กลิ่นเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาการริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรตระหนักรู้

ถึงการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ แสดงออกของผู้บริหารในด้านความเฉลียวฉลาด สติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้ และการตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ จีราวรรณ อินเกิด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ด้านมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้าน จินตนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ มองเห็นปัญหา ร่วมกันหาทางออกของปัญหาที่หลากหลาย มีข้อมูลใหม่หรือ วิธีการที่เหมาะสมกว่าซึ่งต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยหรือ ความเคยชินกับกฎเกณฑ์เดิม ซึ่งสอดคล้องกับ จีราวรรณ อินเกิด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด พิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานนอกกลุ่มในการขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษาร่วมกันวางแผนและตัดสินใจ กำหนดหน้าที่บทบาทของสมาชิก ประสานงาน การ ติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เกศณี กลิ่นเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ใน ระดับมาก

1.5 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา คอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้อื่น สนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรอื่นได้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ แบบมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการให้ความอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ด้านการไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการบริหารเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงลำดับความสำคัญของงานอย่างรอบคอบและชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในแต่ละงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ด้านการบริหารเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการบริหารเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการเจรจาต่อรอง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการฟัง การพูด อ่านและเขียนที่ดี รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การสื่อสารเจรจาต่อรอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพของงานให้ดีมาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ประกอบการการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องในครั้งต่อไปในการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่ง

สอดคล้องกับ ธนาภรณ์ นิลพันธันท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การใช้ เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561) ได้ ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้าน มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดูจะมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา หาความรู้ การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ มาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ร่วมกับ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี อินทาบัจ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้มาประยุกต์ใช้เพื่อคิดสิ่งใหม่ อาทิ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการ ใหม่ และกิจกรรมใหม่ คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน คิดหา แนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ มีการสร้างผลงานที่เกิดจาก ความคิดริเริ่มและเป็นผลงานที่แปลกใหม่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน มีการบริหารสถานศึกษาเพื่อการ เปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคม สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพและสนับสนุนให้บุคลากรมีแนวคิด เชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความมุ่งมั่นโดยไม่หวังผลประโยชน์แอบแฝง มีการ เผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของการทำงานตามมโนทัศน์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่

มีความคิดริเริ่มสู่แนวทางการปฏิบัติได้ มีการจัดการอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ จากการประชุม อบรม กิจกรรมเสวนาวิชาการ และนำความรู้ที่ได้ไปสร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ พัชรี อินทาบัจ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ด้านจินตนาการ คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีอารมณ์ขันเป็นกันเองกับบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดและมีความรู้ในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ทুমเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม เพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีความรอบรู้ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

2.3 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการตามแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สอดคล้องกับ พัชรี อินทาบัจ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ความยืดหยุ่น คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างในการยอมรับ

ความคิดเห็น มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขสนุกสนาน ไม่เครียดกับการทำงาน มีการแก้ไขกฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ สามารถเข้าพบได้ตลอดเวลา ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความอดทนสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถคิดตัดแปลงความรู้ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน มีความเป็นกันเองและถ่อมตนในการทำงานกับ บุคลากร คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือวิธีการทำงานของบุคลากรใน สถานศึกษา สามารถคิดหาวิธีการที่ไม่ยึดติดกับกับกฎเกณฑ์เดิมอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรทราบและถือไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อัยริน สมา แอ (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว คือ พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดย มีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกัน และสามารถพัฒนา ได้ มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิด และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลา มากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นใน การคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและ แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยการให้รางวัลและกล่าวยกย่อง ชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อัยริน สมาแอ (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 พบว่า การทำงานเป็นทีม คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มี เป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มี การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และ มีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำชี้แนะแนวทางเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหา บางครั้งอาจจะต้องช่วยจัดการแก้ปัญหาตามความจำเป็นและแสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้วยการปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่าง ก่อนที่จะให้คำชี้แนะ เพราะการกระทำมีพลังมากกว่าการพูด ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องแสดงความเป็นมิตร ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย ไต่ถามสารทุกข์สุกดิบโดยทั่วไป ไม่เข้าไปก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว เว้นการนำเรื่องราวของผู้ใต้บังคับบัญชาไปกล่าวถึงหรือพูดคุยกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นจริยธรรมสำคัญ โดยเฉพาะการกล่าวถึงข้อจำกัดหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับ อนุภรณ์ นิลพันธ์นันทน์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การไว้วางใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กรไว้วางใจ ในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ยอมรับและเชื่อถือในตัวผู้บริหารในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยความรู้ความสามารถในการทำงาน ยึดหลักคุณธรรมความซื่อสัตย์ ความเป็นกลางในการบริหารงาน ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง รักษาคำพูด ให้เกียรติผู้อื่น แก้ปัญหาสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทายได้ พร้อมรับผลที่จะเกิดขึ้น จากการตัดสินใจของตนเองโดยไม่โทษผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว ยินดีที่จะช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จจากการไว้วางใจของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2.6 ด้านการบริหารเวลา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อมีรายการที่ต้องทำอยู่ในมือแล้ว สิ่งที่ต้องทำลำดับต่อไป ก็คือนำรายการเหล่านั้นมาจัดเรียงตามความสำคัญจากมากไปน้อย และมีงานใดที่ต้องทำต่อเนื่องบ้าง เพื่อให้รู้ว่าแต่ละงานต้องใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใด และควรจะทุ่มแรงให้กับงานแต่ละชิ้นอย่างน้อยเพียงใด แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้ชัดเจน โดยเมื่อถึงที่ทำงาน ก็ให้ใช้สมาธิจดจ่ออยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัดความคิดเรื่องอื่น ๆ และควรคุยโทรศัพท์ส่วนตัวเฉพาะเรื่องที่จำเป็น ในทางกลับกัน เมื่ออยู่ที่บ้านก็ไม่ควรนำงานกลับไป ยกเว้นในกรณีที่เป็นจริง ๆ เพื่อใช้เวลากับครอบครัวให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับ อนุภรณ์ นิลพันธ์นันทน์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การบริหารเวลา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจัดการบริหารเวลา มีการวางแผนและมีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน วางเป้าหมายอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงเวลาที่เหมาะสม โดยมีการจัดสรรเวลาอย่างเป็นระบบให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด และใช้เวลาน้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สมดุลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

2.7 ด้านการเจรจาต่อรอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความประทับใจ โดยการตรงต่อเวลา หากมีการเลื่อนนัดควรดำเนินการล่วงหน้า เพราะการบอกก่อนคือการชี้แจง แต่การบอกหลังจะหมายถึงข้อแก้ตัว ดังนั้นถ้าทำงานไม่ทันตามกำหนดจำเป็นต้องแจ้งเลื่อนการเจรจาก่อน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาพบคู่เจรจา ต้องสร้างบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับ บงกช วิจบ (2560) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การเจรจาต่อรอง คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการสนทนาพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาทางด้านการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยน พูดคุยเจรจา มีวาทศิลป์ในการสื่อสาร ผู้บริหารมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนที่ดี ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้กับบุคลากร

2.8 ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับงานของครูและบุคลากรแต่ละคน โดยการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีการศึกษามาใช้ เพื่อสร้างแนวคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องคิดค้นนวัตกรรมการบริหารทางเทคโนโลยีการศึกษาอย่างมีความเหมาะสมและมีความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ บงกช วิจบ (2560) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการ โรงเรียนได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ธนาภรณ์ นิลพันธนันท์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การใช้เทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการด้วยการนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา การประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บใช้ในการประเมินหรืองานประกันคุณภาพและมีการนำเสนอรายงานข้อมูลหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ตลอดจนความรวดเร็วในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มีมากยิ่งขึ้นรวมถึง

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้พัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากด้านจินตนาการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นต้นสังกัดควรกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้มีสติปัญญาเฉียบแหลม รอบรู้ มีเหตุมีผล คิดนอกกรอบ หรือมองหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์มีความเป็นอิสระทางความคิด และมีความสามารถในการบูรณาการทักษะ มีความรู้ มีประสบการณ์ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรตระหนักรู้ถึงการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัดจะสามารถให้การส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาภายใต้สังกัดต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และทราบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร นำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สังกัดต่อไป

บรรณานุกรม

- บุญชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ ปีที่ 12, ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2562), หน้า 189-210, ISSN: 1905-4653.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- จิราวรรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จิราวัฒน์ สว่างกลับ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- บงกช วิจบบ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. สุวีริยาสาส์น: กรุงเทพฯ.
- พัชรี อินทาบัจ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศษ.ม., ปทุมธานี.
- พิมพ์ชนพร นันท์ภักดิ์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. การศึกษาค้นคว้า

ด้วยตนเอง กศ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

พีระพงษ์ ลิทธิอมร. การจัดการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อแสวงหาแนวทาง ‘ปฏิรูป’. มติชนออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.kroobannok.com/85177>

แพรวลิตา ภูมิภาศ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ปร.ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร

ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาคินี ศรีสุโขทัย. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2563). แผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อัยริน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

อามาล โต๊ะตาหยง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

ศูนย์เครือข่ายเรื่องวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.
การค้นคว้าอิสระ ค.ม. มหาวิทยาลัยยะลา, ยะลา.

Ash, R. C. and Persall, J. M. (1999). **The principal as chief learning officer**. Stamford University Biemingham.

Cronbach, L. (1951). **Coefficient alpha and the internal structure of tests**. psychometrika, 16(3), 297-334.

Harris, A. (2009). **Creative leadership: Developing future leaders**. SAGE journals, 23(1), 9-11.

Likert, R. (2017). **Scaling**. New York: Routledge.

Sousa D.A. (2003). **The Leadership brain : How to lead today's schools more effectively**. Thousand Oaks, Sage.

Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis-3**. Newyork: Harper and. Row Publication. Yoder, Dale and others 1955.



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	เจษฎา ชาวน่าน
วัน เดือน ปี เกิด	26 กรกฎาคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 กศ.ช. (การศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, จังหวัดพะเยา พ.ศ. 2561 วท.บ. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยพะเยา, จังหวัดพะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	200 หมู่ 5 ตำบลหนองหล่ม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา 56120
ผลงานตีพิมพ์	เจษฎา ชาวน่าน. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 246-260), พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา