

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

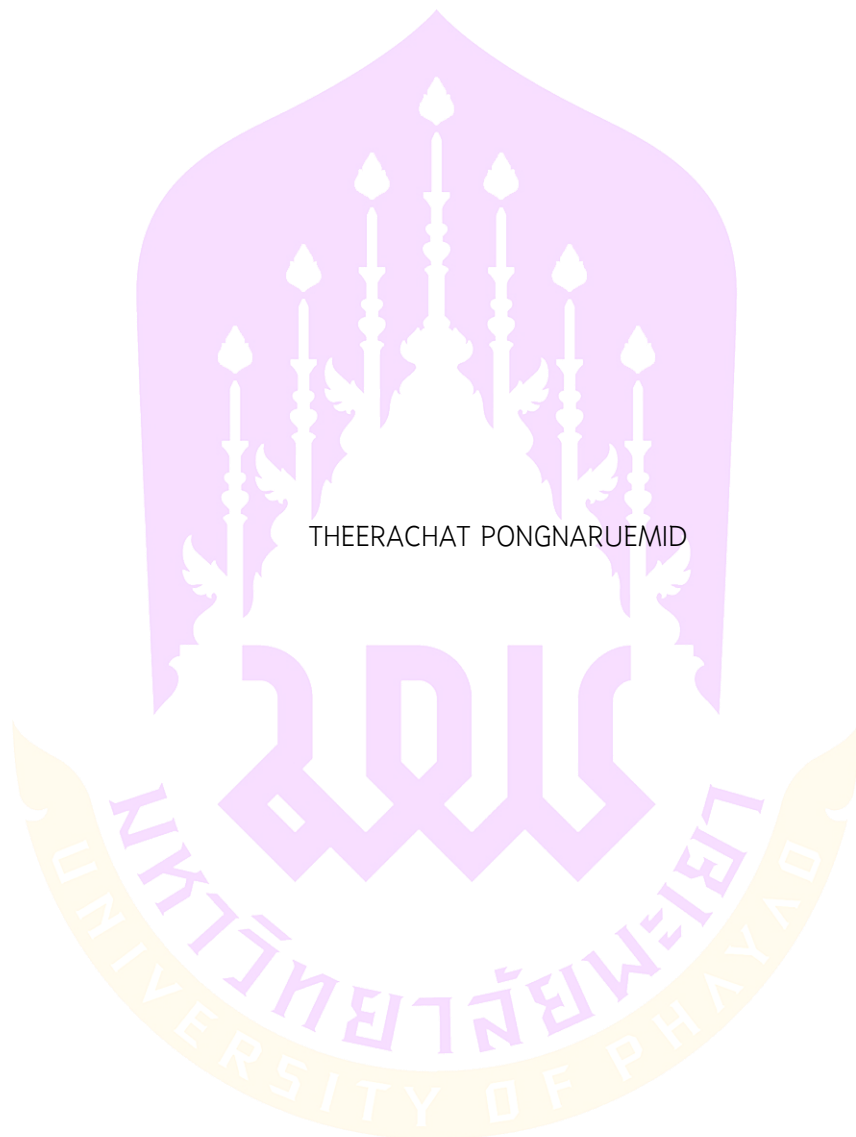
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA, PHAYAO



THEERACHAT PONGNARUEMID

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

April 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ของ ชีรชาติ พงศ์นฤมิตร

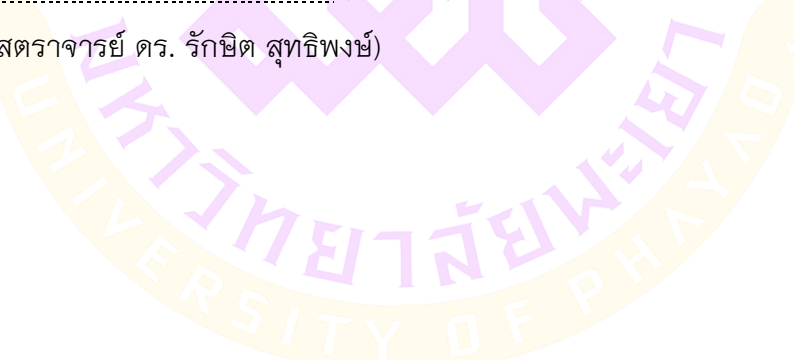
ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตีมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รัชิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2564
อาจารย์ที่	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์
ปรึกษา:	
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 286 คน โดยใช้ตารางเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: THE STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA, PHAYAO

Author: Theerachat Pongnaruemid, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2021

Advisor: Assistant Professor Dr. Sopa Umnuayrat

Keywords: Creative Leadership, School Administrators

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1.) to study the formative creative leadership of school administrators as perceived by the teachers under the Secondary Educational Service Area, Phayao and 2.) to compare the formative creative leadership of school administrators as perceived by the teachers under the Secondary Educational Service Area, Phayao based on work experience and size of the school. The samples used in this study were the teachers in educational institutions under the Secondary Educational Service Area, Phayao consisting of 286 people, by using the sample size tables of Krejcie and Morgan and stratified random sampling. Research tools for collecting data were sets of rating scale questionnaires. The statistics used to analyze the data were frequency, mean, standard deviation, F-test, One – Way Anova and Scheffe's pair comparison.

The results of the research showed that 1) The result of teachers' opinions towards creative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area, Phayao in both overall and each aspect were at a high level. 2) The comparison of creative leadership of school administrators as perceived by the teachers under the Secondary Educational Service Area, Phayao, when classified by their work experience, showed no statistically significant difference. 3) The comparison of creative leadership of school administrators as perceived by the teachers under the Secondary Educational Service Area, Phayao, when classified by school size, as whole and in each aspect was statistically different at .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภာ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายศาสตรา วงศ์จุมปู ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา นายมานะ พิริยพัฒนา ผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม และ ว่าที่ ร.ต.ญาณบดินทร์ อินเดชะ ผู้อำนวยการโรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้บริหาร และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่กรุณาให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน วิทยาลัยการศึกษา และมหาวิทยาลัย พะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาททศรพรความรู้ทั้งปวง และให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาตลอดมา เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นพลังใจใน ยามที่เหนื่อยล้า และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน จนให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็น เครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ขอจงได้รับส่วนแบ่ง ความดีนี้ทุกท่านเทอญ

ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	15
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
กรอบแนวคิดการวิจัย	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	56

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	64
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	73
บทที่ 5 บทสรุป	83
สรุปผลการวิจัย	83
อภิปรายผลการวิจัย	87
ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	101
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ การวิจัย (Item Congruence Index: IOC).....	102
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	109
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	112
ประวัติผู้วิจัย	120

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	25
ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาด 4 ขนาด ปีการศึกษา 2563 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	44
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	57
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	64
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว.....	65
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	66
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	67
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	68
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีม...69	
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีจินตนาการ	71
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการแก้ไขปัญหา	72

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้าน.....	73
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	74
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน.....	75
ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	77
ตาราง 17 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	78
ตาราง 18 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการมีวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	79
ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	79
ตาราง 20 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	80

- ตาราง 21 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ใน
ด้านการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 81
- ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ใน
ด้านการการมีจินตนาการ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 81
- ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ใน
ด้านการแก้ไขปัญหา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา82



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา.....	55
---	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจาก การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเติมเต็มวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก และในระดับประเทศ โดยเฉพาะการผันผวนทางเศรษฐกิจที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ดังนั้น การสร้างความพร้อมด้านการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ฉะนั้นรัฐบาลจึงกำหนดพันธกิจที่สำคัญโดยเน้นการพัฒนาประเทศบนพื้นฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งภูมิปัญญา และทิศทางการพัฒนาประเทศยังคงยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาซึ่งยุทธศาสตร์ในการพัฒนาค้นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ให้มีการสร้างภูมิคุ้มกันให้คนไทยได้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคนศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่าแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาที่บูรณาการร่วมกับหลักแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ (พรสุดา แก้วสุวรรณ, 2563, หน้า 1)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองการร่วมกันในกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของบาสาดัวร์ (Basadur, 2008, p. 205) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading People) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกันมีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียดและแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ (New Solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจอย่างรวดเร็วว่ากระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson, 2007, p. 120) ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังมีมุมมองว่า ครูคือผู้นำโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคือ ผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีใช้เพียงมีหน้าที่ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเท่านั้นแต่ผู้บริหารสถานศึกษายังมีหน้าที่ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดหมายขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่ของการสร้างพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ให้นั้มนำให้ผู้นั้นมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เป็นผลที่สืบเนื่องมาจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา สถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอต่อคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยี และหลักการคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (ศราวุธ กางสำโรง, 2559, หน้า 4)

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เริ่มดำเนินงานตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 โดยแยกออกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน ตลอดจนวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายการศึกษา แต่จากรายงานผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (พะเยา-เชียงราย) ประจำปี 2563 ที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีปัญหาในการบริหารงานโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้ให้คำแนะนำในการทบทวนเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การวางแผนพัฒนาสถานศึกษา และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความล่าช้าและมีอุปสรรค บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และกลัวการเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36, 2563, หน้า 31)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อให้ทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สำหรับใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จะอยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา จะมีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 18 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,101 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา, 2563, สืบออนไลน์)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
- 2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 2.6 ด้านการมีจินตนาการ
- 2.7 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) ระหว่าง 5-10 ปี
- 3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา

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

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ใน 7 ด้าน ได้แก่

- 3.2.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
- 3.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 3.2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 3.2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 3.2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 3.2.6 ด้านการมีจินตนาการ
- 3.2.7 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 18 แห่ง

นियามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ บรรยากาศใหม่ ๆ การทำงานร่วมกันด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และสามารถส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ การแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ กล่าวหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความสามารถบูรณาการการทำงานได้อย่างหลากหลาย และเปิดกว้างรับฟังความคิดของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และการมองภาพอนาคตขององค์กรที่จะนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถนำแนวความคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการ ของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครู และบุคลากรอย่างสนใจ มีการมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและ ความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สนับสนุนครูและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดที่หลากหลายอันนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ๆ มีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ และสามารถเชื่อมโยงพลังความคิดนำสู่การพัฒนาองค์กร

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้ร่วมงานประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน เสริมสร้างความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการปฏิบัติงานในหน้าของครูและบุคลากร ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายความสำเร็จร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด การสร้างมโนภาพขึ้นในจิตใจที่ชัดเจน และแสดงออกผ่านพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ร่วมงาน การมีอารมณ์ขันในการทำงาน การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีต่อโลก สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายด้วยวิธีคิดใหม่ ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้สติปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีทักษะการแก้ไขปัญหาโดยใช้การวิจาร์ณญาณ ไตร่ตรองด้วยความสุขุม รอบคอบ และมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่การแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

3. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ของครูผู้สอนนับตั้งแต่วันบรรจุเป็นข้าราชการครู หรือวันที่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษา ถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 3 ช่วง คือ น้อยกว่า 5 ปี, ระหว่าง 5-10 ปี และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดสถานศึกษาโดยใช้จำนวน นักเรียนเป็นเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตามการแบ่งขนาด ของสถานศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก (จำนวนผู้เรียน 1-499 คน) ขนาดกลาง (จำนวนผู้เรียน 500-1,499) และขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนผู้เรียน 2,500 คนขึ้นไป)

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา หมายถึง หน่วยงานทาง การศึกษาที่รับผิดชอบ กำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาจังหวัดพะเยา ทั้ง 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอเชียงคำ อำเภอจุนอำเภอดอกคำใต้ อำเภอปง อำเภอภูซาง อำเภอเชียงม่วน และอำเภอภูกามยาว จัดทำการสอนทั้งหมด จำนวน 18 แห่ง

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผน พัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถนำผลการศึกษา ไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายการบริหาร วางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.4.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
 - 2.4.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์
 - 2.4.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 - 2.4.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
 - 2.4.5 ด้านการทำงานเป็นทีม
 - 2.4.6 ด้านการมีจินตนาการ
 - 2.4.7 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม เป็นผู้มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจและมีบทบาทในการชี้นำสมาชิกในกลุ่ม ปฏิบัติตามภารกิจต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ดังนั้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำโดดเด่นและมีศักยภาพส่งผลให้เกิดความร่วมมือแรง

ร่วมใจในกลุ่มสมาชิกและปฏิบัติการกิจบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ (Leadership) มีนักวิชาการหรือนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้คำนิยามหรือทัศนะเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

Adams (2003 อ้างอิงใน พรสุตา แก้วสุวรรณ, 2563, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม เพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อม

Raelin (2003 อ้างอิงใน พรสุตา แก้วสุวรรณ, 2563, หน้า 22) ได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจหรือทิศทางการปฏิบัติงาน เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้เกิดกิจกรรมหรือพัฒนาเปลี่ยนแปลงโดยสังคมต้องเข้ามารับรู้ในการดำเนินงาน

Dubrin (2003 อ้างอิงใน พรสุตา แก้วสุวรรณ, 2563, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วิจารณ์ พาณิชย์ (2555, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำที่ต้องการคือ ผู้นำและความรับผิดชอบแบบกระจายบทบาท (Distributed Leadership and Responsibility) และความรับผิดชอบมี 3 ระดับ คือ 1) รับผิดชอบต่อตนเอง 2) รับผิดชอบการทำงานและประสานสอดคล้องกันภายในทีม และ 3) ความร่วมมือกันภายในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 26) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรสุตา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 43) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่อง

บงกช วิจบ (2560, หน้า17) ได้ให้ความหมายว่า การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจาก

กรอบแนวคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เดียนใจ สุนกุล (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจิตใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น และยินดีที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบแนวคิด รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่แสดงออกในการบังคับบัญชา การใช้อำนาจ การกระตุ้นจิตใจ การชักชวน และการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจในการร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พร้อมใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 13) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า การมีภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นผู้บริหารซึ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถที่หลากหลายด้าน ถ้าผู้บริหารขาดคุณสมบัติต่าง ๆ อาจมีผลกระทบต่อองค์กรนั้น ๆ ค่อนข้างมาก ดังนั้น การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตามซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

เตือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 24-25) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า การดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้โดยไม่มีปัญหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารของผู้บริหารการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีคุณลักษณะ ความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สุรศักดิ์ ปักการะโต (2560, หน้า 17) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพราะภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 12) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์การ สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อการบริหารเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าสำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การให้ประสบผลสำเร็จ เพราะเป็นแนวทางการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการชักชวน โน้มน้าวบุคลากรในองค์การให้คล้อยตาม เพื่อร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติของผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากร พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์การให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำ มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษา คุณลักษณะผู้นำ

ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้นการแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการจึงสามารถแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้ ลูซิเออร์ และเอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001, pp. 16–17)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930–1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพในตัวแปรทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่า ลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ตาม หรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำได้แนวทางศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra-Ordinary Abilities) จากการศึกษาบางวิจัยที่รวบรวมได้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930–1940 ได้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย ทัศนคติทางสังคม และความสามารถทางสติปัญญา เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำ และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555, หน้า 24)

2. ทฤษฎีผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

ประมาณในปี ค.ศ. 1940 นักวิจัยส่วนมากได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์จากทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะมาเป็นการมุ่งไปที่พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำ โดยนักวิจัยพยายามวิเคราะห์ความแตกต่างในพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล หรืออีกอย่างหนึ่ง คือ มุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำในการบริหารงาน (Lussier and Achua, 2001, p. 16) เป็นการมุ่งศึกษาความสนใจในพฤติกรรมของผู้นำโดยมุ่งไปที่การทำหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งการจะเข้าใจอิทธิพลของผู้นำจะต้องพิจารณาที่แบบแผนของพฤติกรรมอันเป็นลักษณะเฉพาะ และเป็นแบบฉบับซึ่งเป็นพฤติกรรมที่คงที่ของผู้นำที่ใช้ปฏิสัมพันธ์ร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมที่มีภาวะนำ ได้พยายามค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีที่สุดสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล (Universal Theory) ปรากฏว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ กระบวนทัศน์ทางภาวะผู้นำ

จึงเปลี่ยนเป็นการศึกษาแบบของผู้นำที่ขึ้นอยู่กับผู้ตามและสถานการณ์ หรือหมายถึงว่าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบใดจะเป็นผลสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงเน้นที่ความสำคัญขององค์ประกอบของสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงานสภาพแวดล้อมภายนอก และลักษณะนิสัยของผู้ตาม เป็นต้น องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น (Lussier and Achua, 2001, p. 17)

4. ทฤษฎีผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ในช่วงกลางปี ค.ศ. 1970 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการโดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมโยงทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามที่จะอธิบายว่าทำไมผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างหนัก และพยายามอุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของกิจการหรือประสิทธิภาพ ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นว่า ทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำอาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership) และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นต้น (Lussier and Achua, 2001, pp. 375-393)

จากแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์และสถานการณ์ ภาวะผู้นำจึงเป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำเพื่อสามารถบังคับบัญชา กระตุ้น ชักชวน หรือโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้เกิดการยอมรับและเกิดศรัทธาด้วยความยินดี ผู้นำจะต้องสามารถนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บาชาดัวร์ (Basadur, 2008, p. 205) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นที่ผ่านกระบวนการหรือวิถีการร่วมกัน เป็นการค้นหา ปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่ จำเป็นต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำ ความเข้าใจอย่างรวดเร็วว่า รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในระดับกระบวนการ เชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอน จากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้าง ผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งยวดขึ้นได้

ทอลล์ และเทมเพอร์เลย์ (Stoll and Temperley, 2009 p. 13) ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการ และการไตร่ตรอง อย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันเพื่อเสริมโอกาสให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

สุรศักดิ์ ปักการะเถ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิด การทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้อุบลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถ ในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับ สถานการณ์ได้ดีมากขึ้น

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น สนับสนุนที่จะทำให้อุบลากรกล้าคิด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

สุพัฒตรา อิศรพันธ์ (2561, หน้า 23-24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถชี้นำตนเองและสามารถจูงใจผู้อื่นทางที่สร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสในทุกโอกาส ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับ ปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีการวางแผนเพื่อพัฒนางาน สร้างสรรค์ทิศทางในการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น

ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562, หน้า12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับหนึ่งในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการ หรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น (Lead) ประสานงานผู้อื่น (Connecting) จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ใหม่ (New Strategies) มีกระบวนการบริหารจัดการใหม่ (New Processes) และต้องมีทัศนคติใหม่ (New Mindset) ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การสื่อสารเจรจาต่อรอง การบริหารเวลา การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจ โดยการใช้กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับโลกอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ บรรยากาศใหม่ ๆ การทำงานร่วมกันด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และสามารถส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย แอช และเพอร์ซอลล์ (Ash and Persall, 2007, p. 2) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าในโรงเรียนอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านั้นได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Creative Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ มีมุมมองว่า ครู คือ ผู้นำ (Teacher as Leader) โดยมีครูใหญ่ คือ

ผู้นำของผู้นำ (Leader of Leaders) อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อาจารย์ และบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leadership) จำเป็นต้องอาศัยทักษะ (Facilitation Skill) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะ สาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานเป็นทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรจะเป็น (Imaging Future Possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การใช้คำถาม (Ask Questions) การรวบรวม วิเคราะห์ และแปลข้อมูล (Collecting, Analyzing & Interpreting Data) ตลอดจนกระตุ้นครูตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ซึ่งภารกิจดังกล่าวนี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แฮริส (Harris, 2009, p. 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการติดต่อ ประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร โอกาสเพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเป็นความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่มีพัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่ และทุกระดับ เพื่อได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้เกิดขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่น ถิ่นมั่น โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

บาสซาดีว (Basadur, 2008, p. 205) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading People) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ (New Solution) เป็นกระบวนการทำจำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจอย่างรวดเร็วว่า กระบวนการ

เชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอน จากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้าง ผู้นำสมัยใหม่

สตอล และเทมเพอริ (Stoll and Temperley, 2009, pp. 12–18) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership: A challenge of Our Times” สรุปสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการและการคิด ไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสและประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการมอง การคิดและการกระทำที่แตกต่างกัน เพื่อเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

แอส และเพอร์ซอลล์ (Ash and Persall, 2007) ได้ให้หลักการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Formative Leadership Theory) ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) 10 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การคิดอย่างห้วงผล (Productive Thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันในการไขแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) ควรนำมาใช้แทน กลไกการควบคุม (Control Mechanisms) การตัดสินใจเบื้องบน (Top-down Decision Making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำในแบบเดียวกัน (Enforcement of Conformity)

2. ควรหม่อมองครุ่นว่า เป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียน เป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่า การแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่า ครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนอง ทฤษฎี x ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนะ จากให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน ไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่าเอกสารและงานธุรกรรมประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value-added Activities) ขึ้น

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer-focused) และยึดหลักการ ให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากร คือ ลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุด ของครูใหญ่ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักการนิเทศภายในแบบแวงเวเวียน (Managing by Wandering Around: MBWA) ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียน เพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ เพื่อสร้างแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ แก่บุคคลขององค์กร

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining Status Quo) ของโรงเรียน

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้มีอำนาจต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมนีมีความคิด ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2. มีความสามารถเชาว์ปัญญา (Intellectual Abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสามารถแต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี คนที่ฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานที่สร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มิสนใจอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด หรือมักจะคิดวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3. มีบุคลิกภาพดี (Personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มีมองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่เชื่อมั่นใจในตัวเองมากเกินไปจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวดี ยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้ง และความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น คือ (1) ยึดถือความถูกต้อง (2) อยากรู้ อยากเห็น (3) มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค (4) เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้น ทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่า พวกตนมีบางสิ่งที่ซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4 พฤติกรรมที่ทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social Habits and Upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกันกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ให้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางการเงิน การทะเลาะ การวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้นสภาพดังกล่าวทำให้พวกเขา กลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขามักขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดตนเองเป็นอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกส่วนตัว และสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรม หรือความสามารถของผู้นำที่แสดงถึงคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ การบริหารจัดการองค์กร การแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถชักจูงเชิญชวน โน้มน้าว หรือจูงใจผู้ร่วมงานในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สแตนเบิร์ก (Stenberg, 2006 อ้างอิงใน อัยริน สมาแอ, 2562, หน้า 36) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การตัดสินใจที่ชาญฉลาด
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีวิสัยทัศน์
4. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โรบินสัน (Robinson, 2007, p. 45) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีอิสระในการคิด
4. เน้นการทำงานร่วมกัน
5. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สโทลล์ และเทมเพอเลย์ (Stoll and Temperley, 2009, p. 245) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีความยืดหยุ่น และปรับตัว
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แมกซ์เวลล์ (Maxwell, 2012, p. 7) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. โน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง
2. ชอบความท้าทาย
3. ไม่ชอบอยู่นิ่ง
4. มีการสร้างทีมภายใน
5. มีพรสวรรค์

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 3-6) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การสร้างบารมี
3. การคำนึงถึงเอกบุคคล
4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
5. การสร้างแรงบันดาลใจ

ชัยริน สมาแอ (2562, หน้า 39) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

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

พิมพ์ธนพร นันทวงศ์ (2563, หน้า 29) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านจินตนาการ
4. ด้านการแก้ปัญหา
5. ด้านแรงจูงใจ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 45) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านจินตนาการ
3. ด้านความยืดหยุ่น
4. ด้านการแก้ปัญหา
5. ด้านความไว้วางใจ

เกศณี กุญแจเทศ (2562, หน้า 41) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

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

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 18) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

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

เตือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 58) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ประกอบด้วย

1. จินตนาการ
2. วิสัยทัศน์
3. แรงบันดาลใจ
4. ความยืดหยุ่น

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า 43) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์
2. ความยืดหยุ่น
3. แรงจูงใจ
4. จินตนาการ
5. ความสามารถในการแก้ปัญหา
6. การปฏิบัติสู่เป้าหมาย

แพรวลิตา ภูมิภาศ (2561, หน้า 37) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ประกอบด้วย

1. จินตนาการ
2. ความยืดหยุ่น
3. วิสัยทัศน์

สุรศักดิ์ ปักการะโต (2560, หน้า 26) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ประกอบด้วย

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

5. การทำงานเป็นทีม
6. การมุ่งทำงานให้สำเร็จ
7. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน
8. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
9. การตัดสินใจ
10. การมีจินตนาการ
11. มีความสามารถในการแก้ปัญหา

จิววัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 18) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ประกอบด้วย

1. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
2. การทำงานเป็นทีม
3. การสื่อสารเจรจาต่อรอง
4. การบริหารเวลา
5. การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจ

จากการศึกษาแนวความคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 15 คน ซึ่งมีความเห็นในบางองค์ประกอบสอดคล้องเหมือนกัน และมีบางองค์ประกอบแตกต่างกัน เพื่อให้ได้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Sternberg (2006)	Robinson (2007)	Stoll and Temperley Maxwell (2012)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ(2560)	ชัยริน สมาแอ (2562)	พิมพ์ชนพร นันทวงค์ เสงี่ยมย์ สมบูรณ์โรจน์ (2562)	เกศณี กสิมเทศ (2562)	เพ็ญภา ศิริภูธร (2562)	เดอมนใจ สุนกุล (2562)	พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563)	แพรวลิตตา ภูมิภาต (2561)	สุรศักดิ์ ปัทมาภะโร (2560)	จิราวัฒน์ สว่างกลีบ (2561)	ความถี่
1. การมีวิสัยทัศน์	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11
2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		14
3. การมีความสามารถในการแก้ปัญหา						✓				✓		✓		5
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓		✓		✓	✓				✓		7
5. การมีอิสระในการคิด		✓												1
6. การทำงานเป็นทีม		✓	✓		✓		✓	✓				✓	✓	7
7. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓		8
8. การมีแรงบันดาลใจ				✓		✓			✓					3
9. การมีจินตนาการ						✓			✓	✓	✓	✓		6
10. การมีสติปัญญา				✓										1
11. การขอความช่วยเหลือ			✓											1
12. การไม่ชอบอยู่หนึ่ง			✓											1
13. การมีพรสวรรค์			✓											1
14. การมีความไว้วางใจ						✓								1
15. การมุ่งความสำเร็จ													✓	1
16. การมีแรงจูงใจ										✓				1
17. การปฏิบัติสู่เป้าหมาย										✓		✓		2
18. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง												✓		1
19. การตัดสินใจ	✓											✓		2
20. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี													✓	1
21. การสื่อสารเจรจาต่อรอง													✓	1
22. การบริหารเวลา													✓	1
23. การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจ													✓	1
24. การสร้างบารมี				✓										1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ดังตาราง 1 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 24 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 7 ด้าน คือ 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์

3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านการมีจินตนาการ และ 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านการมีจินตนาการ และ 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวไว้ดังนี้

โซซ่า (Sousa, 2003, p. 139) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การมีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหา และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

โรบินสัน (Robinson, 2007, p. 122) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

เกศณี กลิ่นเทศ (2562, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยมีความมั่นใจในตนเอง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และความคุ้นเคย การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและใช้วิธีการที่หลากหลาย

สุรศักดิ์ ปัการะโถ (2560, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุง

เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์ธนพร นันท์วิวงศ์ (2563, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเปิดใจกว้างรับความคิดใหม่ ๆ สามารถปรับเปลี่ยน แนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างสร้างสรรค์โดยการคิดหาคำตอบด้วยการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน

เตือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 66) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิด แผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบทางราชการ สร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม

แพรวลิตา ภูมิภาศ (2561, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการคิด และมองปัญหา ปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการพร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ

กล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

จากการศึกษาความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ การแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ กล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานความสามารถบูรณาการการทำงานได้อย่างหลากหลาย และเปิดกว้างรับฟังความคิดของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

โรบินสัน (Robinson, 2007, p. 120) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์จะต้องประกอบด้วย ตัวบ่งชี้การสร้างวิสัยทัศน์ และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะได้

นอโตส (Northouse, 2012 อ้างอิงใน แพรวลิตา ภูมิภาศ, 2561, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลง และความท้าทาย ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ภาพในอนาคต (Picture) ที่ดีกว่าปัจจุบัน และดีกว่าที่เป็นอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ ๆ 3) ค่านิยม (Value) การนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร 4) เป้าหมาย (Map) การกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน และ 5) ความท้าทาย (Challenge) เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ก้าวข้าม และดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สุรศักดิ์ ปักการะโต (2560, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพความสำเร็จโดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย

เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษามีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลูกเร้าให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร และการเป็นแบบอย่างที่ดี

แพรวลิตา ภูมิภาค (2561, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองข้ามปัญหาเล็กน้อยโดยมุ่งไปที่เป้าหมายมากกว่า การสร้างวิสัยทัศน์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูประบบแนวคิด วิธีการความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

เดือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 62) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และมีทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรอง

ทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด สามารถดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดหมายในการทำงานที่ชัดเจน นำแนวความคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมใช้ความรู้ความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

พิมพ์ชนพร นันทิววงศ์ (2563, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตขององค์กร ซึ่งมีผู้นำองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่นหรือความประสงค์ จะเป็นหรือจะมีในอนาคตขององค์กร

อัยรีน สมาแอร (2562, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องก้าวหน้าไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษา อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้น กระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ ทำทลายความรู้ และความสามารถของคณะครู มีการจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่อนาคต กระตุ้นให้ครูเกิดความฝัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

จากการศึกษาความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และการมองภาพอนาคตขององค์กร ที่จะนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถมองเห็นวิถีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถนำแนวความคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ดังนี้

โรบินสัน (Robinson, 2007, p. 121) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความต้องการของแต่ละบุคคลโดยความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็น มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลโดยการให้ความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็น มอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล พัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น ช่วยเหลือสนับสนุน ให้โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยี พัฒนาศักยภาพจนรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง ส่งเสริมการแสดงความสามารถพิเศษ ติดตามการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพให้เป็นคนนำสมัยทันต่อเหตุการณ์โลกปัจจุบันและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษในความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 4) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และ 5) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ธูมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเข้ามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญ ในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและใจเข้ามาใส่ใจเราในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติในหน้าที่อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลโดยความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรอย่างสนใจ มีการมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้

ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สนับสนุนครูและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

แฟรงค์ (Frank, 2011 อ้างอิงใน เกศณี กฐินเทศ, 2562, หน้า 49) ได้ให้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในเชิงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่จะได้รับสิ่งใหม่ และเข้าได้เปรียบเทียบกับความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์จะประกอบด้วยการมีจินตนาการ การริเริ่มเต็มไปด้วยความผ่อนคลาย แนวคิดใหม่ หรือได้ผลผลิตใหม่ หรือแนวคิดใหม่ และความมีประโยชน์นำไปใช้ได้ ส่วนนวัตกรรมประกอบด้วยการระบวงการ ความแปลกแตกต่าง การดำเนินการให้สำเร็จ และต้องสำเร็จการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความยาก

วอลลาซ และโคแกน (Wallach and Kogan, 2010, p. 18) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดโยงสัมพันธ์ คือคนที่สามารถคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์กันกับลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

โรบินสัน (Robinson, 2007, p. 123) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรคในรูปแบบของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

อัยรีน สมาแอร์ (2562, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ทักษะและ

ประสบการณ์ สามารถกระตุ้นจุดประกายจินตนาการให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ

เกตณี กฐินเทศ (2562, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกโดยความคิดสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน เพราะความคิดสร้างสรรค์ช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเป็นการเรียนรู้ ทักษะ และการฝึกฝน หากได้รับการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ นักบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีจินตนาการมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 121) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบ คิดจินตนาการสามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ ออกมา ไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้นอยากรู้ อยากเห็น 2) มีความคิดฉับไว คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม 3) มีลักษณะความคิดใหม่ มีคุณค่า 4) ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์มีประโยชน์ 5) เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

จากการศึกษาความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดที่หลากหลายอันนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ และสามารถเชื่อมโยงพลังความคิดนำสู่การพัฒนาองค์กร

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

โรบินสัน (Robinson, 2007, p. 124) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

อัยรีน สมาแอร์ (2562, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อ สื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

บุรณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ มีการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการ

อริชรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

เกศณี กลุ๊นเทศ (2562, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้น ต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี และองค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และแก้ปัญหาโดยการใช้การสื่อสารแบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางโดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงาน

สุรศักดิ์ ปักการะเถ (2560, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน เสริมสร้างความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากร ยึดมั่นในทิศทางและจุดมุ่งหมายความสำเร็จร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะ ประสพการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการมีจินตนาการ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีจินตนาการ ไว้ดังนี้

รูเตอร์ (Reuter, 2011 อ้างอิงใน สุพัฒตรา ธิพรพันธ์, 2561, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีตัวบ่งชี้จินตนาการ คือ ประสบการณ์ (Experience) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

คามินเกอร์ (Kaminker, 2011 อ้างอิงใน สุพัฒตรา ธิพรพันธ์, 2561, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต และมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) อารมณ์ขัน (Humor) อารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข

ความมีอิสระ นำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ 2) สติปัญญา (Intelligent) สติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดา นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สุพัฒตรา อธิพันธ์ (2561, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการเป็นผู้ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระ สามารถให้คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้

ศากุล ตานะเศรษฐ (2562, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพในจิตใจ หรือพลังของจิตภายในที่สร้างภาพใหม่ภายในจิตใจ ให้นำพหุใจกว่า สบายกว่า เป็นระเบียบกว่า หรือร้ายกาจกว่าสิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติทั่วไป จินตนาการส่งผลให้เกิดภาพขึ้นในสำนึกเรียกว่า “จินตภาพ” จินตภาพเหล่านี้เชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่ได้สัมผัสอยู่ภายใน จินตนาการเป็นผลมาจากอวัยวะสัมผัสของมนุษย์ปะทะกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เกิดเป็นประสบการณ์สั่งสมแล้วจึงประจักษ์โดยการเพิ่มเติม ตัดทอนหรือผสมผสานประสบการณ์ ถ่ายทอดออกมาเป็นผลงานศิลปะหรือเกิดจินตภาพนึกคิดไปเอง อาจจะมีหรือไม่มีในโลกนี้ก็ได้

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึงการคิดสร้างภาพขึ้นในจิตใจทำให้เกิดภาพขึ้นเรียกว่า “จินตภาพ” ซึ่งจินตภาพเหล่านี้จะเชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่ได้รับทำให้เกิดจินตนาการขึ้น ได้องค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 2) อารมณ์ขัน (Humor) ในการทำงาน

พิมพ์ชนพร นันนิกวงศ์ (2563, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในด้านความเฉลียวฉลาด สติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้ และตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นความเป็นอิสระทางความคิดและสามารถในการบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2562, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิด ความเชื่อ ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

เตือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข ใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีความทุ่มเทในการทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล โดยบุคคลที่มีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้คือ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

จากการศึกษาความหมายของการมีจินตนาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดการสร้างมโนภาพขึ้นในจิตใจที่ชัดเจน และแสดงออกผ่านพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ร่วมงาน การมีอารมณ์ขันในการทำงาน การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีต่อโลก สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายด้วยวิธีคิดใหม่ ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ไว้ดังนี้

เฮดเดนส์ และสเปียร์ (Hedden and Speer, 1991 อ้างอิงใน รัชฎากร อัครจันทร์, 2560, หน้า 128) ได้ให้ความหมายของการมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง

ความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาว่าขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการดังนี้ รูปแบบการรับรู้ความสามารถภายในตัวบุคคล เทคนิคการประมวลผลข้อมูลพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ ความต้องการที่จะหาคำตอบ และความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการคำตอบ

อรุณ จุติผล (2559, หน้า 122) ได้อธิบายเกี่ยวกับการมีความสามารถในการแก้ปัญหาไว้ในหนังสือหลักวิชาศึกษาศาสตร์ศึกษาว่าต้องใช้วิธีแห่งปัญญาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เมื่อมีปัญหาควรทำการศึกษาวเคราะห์และใช้ความฉลาด ไหวพริบของเราเพื่อคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญเราต้องมีความเชื่อพื้นฐานยอมรับความสามารถของมนุษย์หรือเพื่อนร่วมงานว่าเขาสามารถจะแก้ปัญหา โดยใช้สติปัญญาของเขา เพราะมนุษย์ทุกคนมีความสามารถในการแก้ปัญหาในทุกกระดับ มีจุดหมายและหลักการรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีระเบียบ

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของการมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง การใช้กระบวนการทางสติปัญญาในการแก้ปัญหาจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ 1) สติปัญญา และ 2) ประสบการณ์

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 50-51) ได้ให้ความหมายของการมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์คิด พิจารณาในการแสวงหาวิธีการ ให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาสร้างความรำคาญ ความยุ่งยาก สับสน ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นหรือไม่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

พิมพ์ชนพร นันทิวงค์ (2563, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีทักษะกระบวนการคิด โดยอาศัยสติปัญญา ความคิดประสบการณ์เดิมทั้งทางตรงและทางอ้อมมาเป็นพื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย เหมาะสมและถูกต้อง สร้างความร่วมมือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันแก้ไขปัญหาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาคิดพิจารณาแก้ปัญหาอย่างตรงจุดและสร้างสรรค์

ประพันธ์ศิริ สุเนารัง (2556, หน้า 56 อ้างอิงใน พิมพ์ชนพร นันทิวงค์, 2563, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง การคลี่คลายช่องระหว่างสิ่งที่เป็นจริงกับสิ่งที่ต้องการให้แคลงโดยวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม การคิดแก้ปัญหา จึงเป็นกระบวนการคิดพิจารณา ไตร่ตรองอย่างพินิจ พิจารณาส่งต่าง ๆ ที่คอยก่อกวน สร้างความรำคาญ สร้างความยุ่งยากสับสน และความวิตกกังวล และพยายาม

หาหนทางคลี่คลายสิ่งเหล่านั้นให้ปรากฏและหาหนทางขจัดปัดเป่าสิ่งที่เป็นปัญหา
ก่อนความรำคาญ ความวิตกกังวลความยุ่งยากลำบากสิ้นให้หมดไป และได้เสนอขั้นตอน
ในการแก้ปัญหาว่ามี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดปัญหา (Problem Definition) เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญที่สุด
ความผิดพลาดและความล้มเหลวในการแก้ปัญหาเกิดจากการกำหนดปัญหาที่ไม่ถูกต้อง
ขั้นตอนนี้เป็นการรวบรวมปัญหาและกำหนดว่า ปัญหาคืออะไร อะไรคือเป้าหมายของ
ความสำเร็จในการแก้ปัญหา

2. ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา (Problem Analysis) ขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบ
และหาสาเหตุของปัญหาว่า สภาพการณ์ที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร
ขณะนี้เรากำลังทำอะไร มีสิ่งใดที่เกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับปัญหา เป็นการพินิจพิจารณา
ว่า ทำไมเราต้องทำเรื่องนี้ เราทำเรื่องนี้เพราะเราต้องการอะไร

3. ขั้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (Problem Possible Solutions) เมื่อได้ปัญหา
ที่แท้จริงที่ต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไขโดยการวิเคราะห์มาเป็นอย่างดีแล้วนั้น ต่อไปคือเรา
ต้องหาหนทางเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุดและพิจารณา
แต่ละวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้รอบคอบ ลุ่มลึก

4. ขั้นวิเคราะห์วิธีแก้ปัญหา (Analyzing the Solution) วิธีการแก้ปัญหาที่ผ่าน
การวิเคราะห์อย่างดีมาแล้ว อาจมีอยู่หลายวิธี จำเป็นต้องนำวิธีเหล่านั้นมาวิเคราะห์
โดยการบันทึก เขียนข้อดีข้อเสีย และรายละเอียดต่าง ๆ ของแต่ละวิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ลงไป
ทุกวิธี ในขั้นตอนนี้จะไม่ทำการประเมินวิธีการเหล่านั้น แต่จะเป็นเพียงการบอกจุดแข็ง ข้อดี
และจุดอ่อน ข้อเสียของแต่ละวิธีเท่านั้น

5. ขั้นเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด (Selecting the Best Solution) ขั้นตอนนี้
เป็นการตัดสินใจว่าวิธีการใดที่เราจะนำมาใช้ และวิธีการใดที่เราควรตัดทิ้ง ในขั้นตอนนี้
ต้องเขียนรายละเอียดให้มากและลุ่มลึกเพื่อสรุปว่าแต่ละวิธีมีข้อดีข้อเสียอะไรบ้าง และพิจารณา
ซ้ำอีกครั้งจากรายการที่เขียนไว้แล้วจึงตัดสินใจเลือก

6. ขั้นวางแผนดำเนินการแก้ปัญหา (Planning the Next Course of Action) ขั้นตอนนี้
เป็นการวางแผนในการดำเนินการแก้ปัญหา โดยเขียนรายการที่จะต้องทำอะไรบ้างที่
เกี่ยวข้องกับปัญหา แผนที่วางไว้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ในขณะนี้เป็นขั้นตอนที่ทำให้เกิด
ความมั่นใจได้ว่าปัญหาจะสามารถทำการแก้ไขได้จริง

จากการศึกษาความหมายของการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่แสดงออกถึงการใช้สติปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีทักษะการแก้ไขปัญหาโดยใช้การวิจารณ์ญาณ ไตร่ตรอง ด้วยความสุ่ม รอบคอบ และมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่การแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดจากงานวิจัยของนักวิชาการการศึกษา และนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การมีจินตนาการ และการมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ การแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ กล่าวหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความสามารถบูรณาการการทำงานได้อย่างหลากหลาย และเปิดกว้างรับฟังความคิดของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และการมองภาพอนาคตขององค์กร ที่จะนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถนำแนวความคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลโดยความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรอย่างสนใจ มีการมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สนับสนุนครูและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดที่หลากหลายอันนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ๆ มีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ และสามารถเชื่อมโยงพลังความคิดนำสู่การพัฒนาองค์กร

5. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน เสริมสร้างความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการปฏิบัติงานในหน้าของครูและบุคลากร ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายความสำเร็จร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด การสร้างมโนภาพขึ้นในจิตใจที่ชัดเจน และแสดงออกผ่านพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ร่วมงาน การมีอารมณ์ขันในการทำงาน การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีต่อโลก สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายด้วยวิธีคิดใหม่ ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้สติปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีทักษะการแก้ปัญหาโดยใช้การวิจัยญาณ ไตร่ตรอง ด้วยความสุ่มรอบคอบ และมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่การแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขการเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ลงวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 และเผยแพร่ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 138 ตอนพิเศษ 38ง ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 โดยกำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดพะเยา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองพะเยา และเปิดทำการดำเนินการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 โดยมีนายมานะ พิริยพัฒนา ผู้อำนวยการโรงเรียนพะเยาพิทยาคม ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 18 แห่ง

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตั้งอยู่เลขที่ 23/26 ถนนประตูกลอง 2 ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 โทรศัพท์ 0-5448-1537 โทรสาร 0-5448-1537

สถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีอำนาจในการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา มีสถานศึกษาสังกัดจำนวน 18 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดพะเยา กำหนดเป็นสหวิทยาเขต ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา การจัดตั้งสหวิทยาเขตและที่ตั้งสำนักงานสหวิทยาเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ลงวันที่ 3 มีนาคม 2564 ดังนี้

สหวิทยาเขตภูกามยาว ที่ตั้งสำนักงานสหวิทยาเขต โรงเรียนดอกคำใต้พิทยาคม ประกอบด้วย โรงเรียนพะเยาพิทยาคม โรงเรียนดอกคำใต้พิทยาคม โรงเรียนพะเยาประชานวิทย์ โรงเรียนพากว้านพิทยาคม โรงเรียนดงเจนพิทยาคม โรงเรียนถ้ำปิ่นพิทยาคม โรงเรียนจำเมืองพิทยาคม โรงเรียนแม่ใจพิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา

สหวิทยาเขตภูลังการ ที่ตั้งสำนักงานสหวิทยาเขต โรงเรียนจุนพิทยาคม ประกอบด้วย โรงเรียนเชียงคำพิทยาคม โรงเรียนฝายกวางพิทยาคม โรงเรียนเชียงม่วนพิทยาคม โรงเรียนปงรัชดาภิเษก โรงเรียนปงพัฒน์พิทยาคม โรงเรียนขุนควรวพิทยาคม โรงเรียนจุนพิทยาคม โรงเรียนพญาลอพิทยาคม และโรงเรียนภูซางพิทยาคม

ข้อมูลจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การจำแนกขนาดของสถานศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2559 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

สถานศึกษาขนาดเล็ก	หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1-499 คน
สถานศึกษาขนาดกลาง	หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน
สถานศึกษาขนาดใหญ่	หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป

ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาด 4 ขนาด ปีการศึกษา 2563 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	1-499 คน	6 โรงเรียน
ขนาดกลาง	500-1,499 คน	10 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	1,500-2,499 คน	-
ขนาดใหญ่พิเศษ	2,500 คน ขึ้นไป	2 โรงเรียน
รวมทั้งสิ้น		18 โรงเรียน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา, 2563

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้ดำเนินตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ประจำปี 2560-2564 ได้กำหนดเป้าหมาย ทิศทางการบริหารการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จุดเน้นเชิงนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยมีทิศทางการดำเนินงาน ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36, 2560)

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับโอกาสในการศึกษาตามสิทธิอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
3. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามีคุณธรรม สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถในการแข่งขัน
4. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
6. สำนักงานเขตพื้นที่ มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 90-93) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก พิจารณารายเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีความคิดเห็นในระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพเพศ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามสถานภาพด้านการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ไม่แตกต่างกัน

บงช วิจบ (2560, หน้า 83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ทำงานของครู ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารเวลา และด้านการจรรยาบรรณ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารเวลา ด้านความยืดหยุ่น และด้านการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านจินตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรศักดิ์ ปักกระโท (2560, หน้า 53-55) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญญา ศรีภูธร (2560, หน้า 54-56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แพรวลิตา ภูมิภาศ (2561, หน้า 68-70) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของคุณุ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของคุณุ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของคุณุ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของคุณุ ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของคุณุ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของคุณุ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 84-87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่าย 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่าย 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่าย 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานของครู ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่าย 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสารเจรจาต่อรอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการइनวัตกรรมเทคโนโลยี และด้านการสร้างความสัมพันธ์และการไว้วางใจ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่าย 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้านพบว่า การสื่อสารเจรจาต่อรอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการइनวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารเวลา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่าย 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการइनวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสารด้านมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารเวลา ไม่แตกต่างกัน

เดือนใจ สุนกุล (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ (1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม (2) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตนเอง แก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความรู้ก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย พฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้กับตนเอง ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสถานการณ์ โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

เกศณี กลืนเทศ (2562, หน้า 85-87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อัยรินทร์ สมาแอ (2562, หน้า 85-86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา เป็นภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น และภาวะผู้นำด้านจินตนาการต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เป็นภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น และภาวะผู้นำด้านจินตนาการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการแก้ปัญหา มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นตามลำดับ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 46-48) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีมผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พิมพ์ชนพร นันทภิวัฒน์ (2563, หน้า 69–73) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านแรงจูงใจ ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

สเติร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006 อ้างอิงใน สุรศักดิ์ เล็กวงษ์, 2563, หน้า 26) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ ความคิดของตนเองและของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

สตู๊ปส์ (Stoops, 2011 อ้างอิงใน เกศณี กลืนเทศ, 2562, หน้า 57) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำครูในการปฏิรูปโรงเรียน: มุมมองของครูสมัยใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ผลการศึกษาพบว่า การตรวจสอบข้อมูลทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพจากประชากร จำนวน 32 คน ระบุว่าทักษะความเป็นผู้นำของครูรับรู้หรือเข้าใจได้ โดยประชากรในฐานะที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับภาวะผู้นำของครูที่ยังคงมีความสัมพันธ์ทางด้านการเป็นครูวิชาชีพ การจัดระบบขอบข่ายงาน เช่น กลุ่มหรือทีมที่เป็นกลุ่มที่สอนกลุ่มเล็ก ๆ ที่ซึ่งรับรู้หรือเข้าใจได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการดำเนินการของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน ผลประโยชน์ที่ได้รับในการทำงานกลุ่มของภาวะผู้นำครูในโรงเรียน คือ การได้รับรู้ถึงความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองมากขึ้น การได้รับรู้ถึงอุปสรรคของการทำงานของการใช้ภาวะผู้นำครูในโรงเรียนคือเวลาและครูคนอื่น ๆ

บอยด์ (Boyd, 2011 อ้างอิงใน พรสุตา แก้วสุวรรณ, 2563, หน้า 90) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู ผลการศึกษา พบว่า

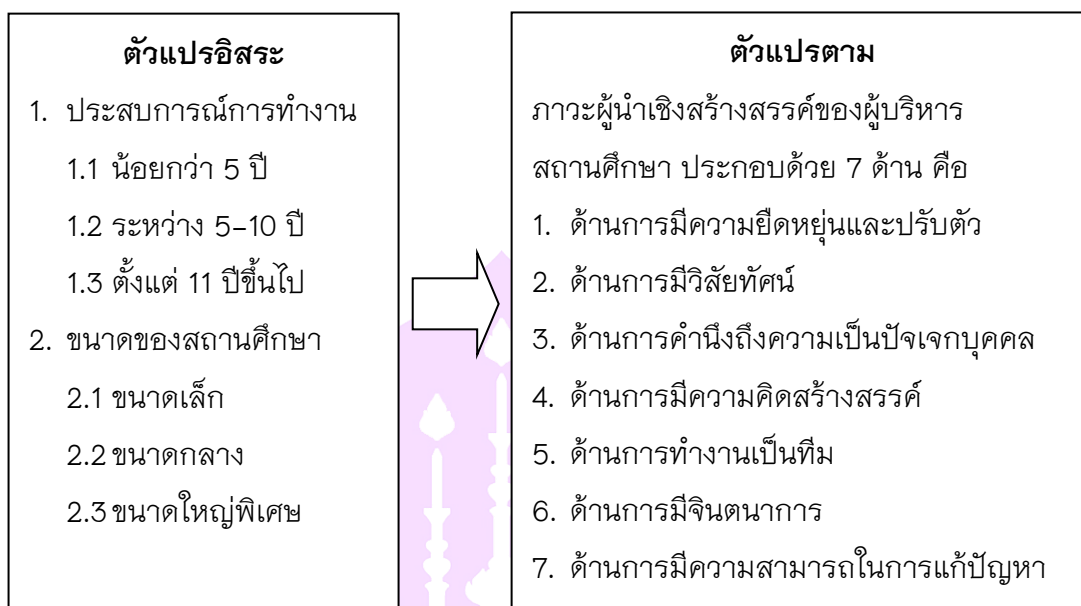
ตามที่ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษามีภาวะความรับผิดชอบหลายอย่างในปัจจุบันนี้มีรูปแบบที่หลากหลายเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ (เช่น ภาวะผู้นำของครู) ที่กลายเป็นเรื่องที่แพร่กระจายมากขึ้นในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา วรรณกรรมทางการศึกษา ส่วนใหญ่ได้ถูกนำมาเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูเพียงแต่การถามคำถามของผู้นำครูเกี่ยวกับความเข้าใจของพวกเขาเอง ที่มองข้ามความเข้าใจของผู้บริหาร คือ ผู้นำในโรงเรียนมีภาวะที่เป็นเอกลักษณ์ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมของภาวะผู้นำ วัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการสัมภาษณ์คุณภาพเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูที่ซึ่งใช้คำจำกัดความของคำว่า “ภาวะผู้นำครู” ที่เป็นการอำนวยความสะดวกและเป็นการส่งเสริมภาวะผู้นำของครูที่มีอยู่ในโครงสร้าง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

เดเลีย โบเซียก (Delia Bosiok, 2013 อ้างอิงใน แพรวลิตา ภูมิภาศ, 2561, หน้า 51) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและความสร้างสรรค์ พบว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้มุมมองที่แตกต่างของสถานการณ์ และมีความปรารถนาในการยอมรับความเสี่ยงด้วยนวัตกรรมและความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นมากในการอยู่รอดขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการสถานศึกษาตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา สำหรับใช้ในการวางแผนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาตนเอง ให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 18 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,101 คน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา, 2563, สื่อออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 286 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธาณิชทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	342	89
ขนาดกลาง	532	151
ขนาดใหญ่พิเศษ	227	46
รวมทั้งสิ้น	1,101	286

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ใน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านการมีจินตนาการ และ 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993, p. 247)

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านการมีจินตนาการ และ 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

5.1 นายมานะ พิริยพัฒนา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา (กศ.ม. การบริหารการศึกษา)

5.2 ว่าที่ร้อยตรีญาณบดินทร์ อินเดชะ ผู้อำนวยการโรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม (กศ.ม. การบริหารการศึกษา)

5.3 นายศาสตรา วงศ์จุมปู ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา (กศ.ม. การบริหารการศึกษา)

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้จากผลการวิเคราะห์

ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

7. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .90

9. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 286 คน

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ แจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ทางช่องทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรโรงเรียนกระจายข่าวในการทำแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 15–20 วัน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 286 ชุด ได้รับกลับคืนมา 286 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย ตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 77)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50- 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประเภทกรรมการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 7 ด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
- S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว
- SS แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกด้วยกำลังสอง (Sum of square)
- MS แทน ค่าความแปรปรวน (Mean square)
- df แทน ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
- p แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
- * แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ค่าร้อยละ
1. ประสบการณ์ทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	49	17.13
2) ระหว่าง 5-10 ปี	88	30.77
3) ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	149	52.10
รวม	286	100
2. ขนาดสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก	89	31.12
2) ขนาดกลาง	151	52.80
3) ขนาดใหญ่พิเศษ	46	16.08
รวม	286	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่ามากที่สุด คือ ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 คน ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 คน และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.13 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางมากที่สุด 151 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 คน สถานศึกษาขนาดเล็ก 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.12 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.08 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์		การแปลผล
	n = 286		
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.14	0.77	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.23	0.76	มาก
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.00	0.74	มาก
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.08	0.84	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.19	0.76	มาก
6. ด้านการมีจินตนาการ	4.09	0.81	มาก
7. ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.08	0.88	มาก
รวม	4.11	0.79	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.19$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์		การแปลผล
	n = 286		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถปรับตัว ต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์	4.24	0.77	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ในการคิดนอกกรอบ	4.11	0.88	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาได้ตามสถานการณ์ ที่เหมาะสม	4.20	0.80	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกล้าหาญ เด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง	4.11	0.90	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถใน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงานแบบบูรณาการอย่างมี ส่วนร่วม	4.13	0.91	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดกว้างรับฟัง ความคิดของบุคลากรและข้อเสนอแนะ จากบุคคลอื่น	4.06	0.96	มาก
รวม	4.14	0.77	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดกว้างรับฟังความคิดของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์		การแปลผล
	n = 286		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการคิดในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และการมองภาพอนาคตขององค์กรที่จะนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.30	0.83	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.23	0.82	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการนำแนวความคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.17	0.87	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้	4.19	0.85	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์	4.27	0.80	มาก
รวม	4.23	0.76	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการคิด ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และการมองภาพอนาคตขององค์กร ที่จะนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มาก ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการนำแนวความคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์		การแปลผล
	n = 286		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	4.00	0.88	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการดูแลเอาใจใส่ครูและ บุคลากรเป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของ แต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาค	4.00	0.91	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการรับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรอย่างสนใจ	3.98	0.78	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบหมายงานให้ครู โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม ของแต่ละบุคคล	4.01	0.83	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนครูและบุคลากร ให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ตามความถนัดและ ความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.08	0.72	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.92	0.97	มาก
รวม	4.00	0.74	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนครูและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์		การแปลผล
	n = 286		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดที่ หลากหลายอันนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่ แปลกใหม่	4.10	0.83	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดที่ หลากหลาย อันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ อย่างสร้างสรรค์	4.05	0.92	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถกระตุ้นให้ บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้ หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิด อย่างสร้างสรรค์	4.10	0.93	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการ เชื่อมโยงพลังความคิดนำสู่การพัฒนาองค์กร	4.08	0.90	มาก
รวม	4.08	0.84	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดที่หลากหลายอันนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.10$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย อันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ n = 286		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีกระบวนการทำงานเป็นทีม	4.17	0.82	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน	4.09	0.75	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเสริมสร้างความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากร	4.18	0.83	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายความสำเร็จร่วมกันขององค์กร	4.22	0.89	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์		การแปลผล
	n = 286		
	\bar{X}	S.D.	
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีการประสานงานที่ดี	4.23	0.80	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.83	มาก
รวม	4.19	0.76	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีการประสานงานที่ดี ($\bar{X} = 4.23$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
ด้านการมีจินตนาการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์		การแปล ผล
	n = 286		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการคิดที่ แสดงออกถึงการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน และ แสดงออกผ่านพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถ สร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ร่วมงาน	4.12	0.92	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีอารมณ์ขันในการทำงาน	4.00	0.94	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีจินตนาการและความคิด ใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ใน การบริหารงาน	4.09	0.90	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.11	0.85	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติ และเจตคติที่ดี ต่อโลก ที่นำสู่การแก้ปัญหาได้โดยวิธีคิดใหม่ ๆ	4.09	0.95	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีจินตนาการที่สามารถ บูรณาการการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ การบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.79	มาก
รวม	4.09	0.81	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แสดงออกถึงการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน และ

แสดงออกผ่านพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสติปัญญาเฉลียวฉลาดมีความรอบรู้ มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.11$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ขันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
ด้านการแก้ไขปัญหา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ไขปัญหา	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์		การแปลผล
	n = 286		
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ในการใช้ สติปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณในการแก้ไข ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.16	0.83	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการแก้ไขปัญหา โดยใช้วิจารณญาณ ไตร่ตรองด้วยความสุขุม รอบคอบ	4.07	0.94	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการหรือขั้นตอน การแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.93	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถแก้ไขปัญหา ได้อย่างหลากหลายด้วยวิธีคิดใหม่	4.05	0.93	มาก
รวม	4.08	0.88	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการแก้ไขปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
มีความสามารถในการใช้สติปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม
($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการแก้ไขปัญหาโดยใช้วิจารณญาณ

ไตร่ตรอง ด้วยความสุ่ม รอบคอบ ($\bar{X} = 4.07$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายด้วยวิธีคิดใหม่ ($\bar{X} = 4.05$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน						การ แปลผล
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	4.22	0.73	4.03	0.84	4.18	0.74	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.27	0.72	4.10	0.86	4.30	0.70	มาก
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.12	0.69	3.94	0.81	4.00	0.71	มาก
4. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	4.18	0.76	3.94	0.91	4.13	0.81	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.27	0.70	4.11	0.78	4.22	0.76	มาก
6. ด้านการมีจินตนาการ	4.23	0.75	4.01	0.88	4.08	0.77	มาก
7. ด้านการมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	4.18	0.88	4.03	0.99	4.08	0.81	มาก
รวม	4.33	0.75	4.18	0.87	4.16	0.76	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.26$) ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.24$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.10$) ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.24$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.66	2	0.83	1.40	0.25
	ภายในกลุ่ม	167.67	283	0.59		
	รวม	169.33	285			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2.28	2	1.14	2.00	0.14
	ภายในกลุ่ม	160.89	283	0.57		
	รวม	163.17	285			
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	0.95	0.39
	ภายในกลุ่ม	154.10	283	0.54		
	รวม	155.14	285			
4. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.65	2	1.33	1.91	0.15
	ภายในกลุ่ม	196.67	283	0.69		
	รวม	199.32	285			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.02	2	0.51	0.88	0.42
	ภายในกลุ่ม	163.30	283	0.58		
	รวม	164.31	285			

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
6. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.55	2	0.78	1.20	0.30
	ภายในกลุ่ม	183.21	283	0.65		
	รวม	184.76	285			
7. ด้านการมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.35	0.46	0.38
	ภายในกลุ่ม	218.93	283	0.77		
	รวม	219.63	285			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.55	2	0.78	1.38	0.29
	ภายในกลุ่ม	177.82	283	0.62		
	รวม	179.37	285			

จากตาราง 14 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						การ แปลผล
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่พิเศษ		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	4.16	0.72	3.98	0.81	4.64	0.45	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.15	0.68	4.10	0.82	4.81	0.29	มาก
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.14	0.68	3.79	0.76	4.43	0.50	มาก
4. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	4.20	0.65	3.85	0.92	4.61	0.54	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						การ แปลผล
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่พิเศษ		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.65	4.05	0.84	4.58	0.51	มาก
6. ด้านการมีจินตนาการ	4.21	0.69	3.90	0.89	4.48	0.50	มาก
7. ด้านการมีความสามารถใน การแก้ปัญหา	4.19	0.72	3.88	0.97	4.55	0.62	มาก
รวม	4.18	0.77	4.07	0.85	4.58	0.48	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.21$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.14$) สถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.05$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.79$) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.64$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	21.89	2	10.94	21.47	0.00*
	ภายในกลุ่ม	144.26	283	0.51		
	รวม	166.14	285			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	19.73	2	9.86	19.88	0.00*
	ภายในกลุ่ม	140.42	283	0.50		
	รวม	160.14	285			
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	31.63	2	15.82	33.52	0.00*
	ภายในกลุ่ม	133.55	283	0.47		
	รวม	165.18	285			
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	31.79	2	15.90	25.58	0.00*
	ภายในกลุ่ม	175.86	283	0.62		
	รวม	207.65	285			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	14.56	2	7.28	13.74	0.00*
	ภายในกลุ่ม	152.95	283	0.54		
	รวม	167.52	285			
6. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	23.40	2	11.70	20.06	0.00*
	ภายในกลุ่ม	164.99	283	0.58		
	รวม	188.39	285			
7. ด้านการมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	26.47	2	13.23	19.34	0.00*
	ภายในกลุ่ม	193.66	283	0.68		
	รวม	220.13	285			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	24.21	2	12.10	22.13	0.00*
	ภายในกลุ่ม	157.95	283	0.55		
	รวม	182.16	285			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	(\bar{X})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.16	3.98	4.64
ขนาดเล็ก	4.16	-	0.00*	0.17
ขนาดกลาง	3.98		-	0.00*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.64			-

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการมีวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	(\bar{X})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.15	4.10	4.81
ขนาดเล็ก	4.15	-	0.00*	0.07
ขนาดกลาง	4.10		-	0.00*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.81			-

จากตาราง 18 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	(\bar{X})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.14	3.79	4.43
ขนาดเล็ก	4.14	-	0.00*	0.84
ขนาดกลาง	3.79		-	0.00*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.43			-

จากตาราง 19 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	(\bar{X})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.14	3.79	4.43
ขนาดเล็ก	4.14	-	0.00*	0.28
ขนาดกลาง	3.79		-	0.00*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.43			-

จากตาราง 20 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	(\bar{X})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.22	4.05	4.58
ขนาดเล็ก	4.22	-	0.00*	0.39
ขนาดกลาง	4.05		-	0.00*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.58			-

จากตาราง 21 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการการมีจินตนาการ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	(\bar{X})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.21	3.90	4.48
ขนาดเล็ก	4.21	-	0.00*	0.88
ขนาดกลาง	3.90		-	0.00*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.48			-

จากตาราง 22 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีจินตนาการ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีจินตนาการ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในด้านการแก้ไข้ปัญหา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	(\bar{X})	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.19	3.88	4.55
ขนาดเล็ก	4.19	-	0.00*	0.56
ขนาดกลาง	3.88		-	0.00*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.55			-

จากตาราง 23 พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการแก้ไข้ปัญหา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการแก้ไข้ปัญหา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน และขนาดของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการคิด ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และการมองภาพอนาคตขององค์กรที่จะนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและ

ขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการนำแนวความคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีการประสานงานที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีความยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายความสำเร็จร่วมกันขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเสริมสร้างความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการทำงานเป็นทีม และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนครูและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรเป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรอย่างสนใจ และผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการแก้ไขปัญหา แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน มองเห็นภาพและคาดการณ์สถานการณ์และแนวโน้ม ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถสื่อสารแนวคิดเชิงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติแก่ครูและบุคลากรอย่างเป็น รูปธรรมได้อย่างเหมาะสม และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาตามกลยุทธ์ที่วางไว้ นำสู่ การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ปักการะโร (2560, หน้า 55) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 48) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เตือนใจ สุนกุล (2562, หน้า 108) พบว่า ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมงาน และประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน ส่งเสริมการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จร่วมกัน

สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสามัคคีภายในสถานศึกษาและสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อัยริน สมอา (2562, หน้า 85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่าย 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวกล้าตัดสินใจไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง สามารถคิดนอกกรอบ ปรับเปลี่ยน และบูรณาการการทำงานให้มีเหมาะสมตามสถานการณ์ และบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากครูและบุคลากร ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สอดคล้องกับ เกศณี กสิณเทศ (2562, หน้า 86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 92) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิด การมโนภาพในจิตใจที่ชัดเจนและสามารถแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่สร้างความน่าเชื่อถือและศรัทธาแก่ครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ขันในการทำงาน สามารถคิดสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ

บริหารงาน ผู้บริหารมีไหวพริบ ปฏิภาณ มีความรอบรู้ มีการวางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีเจตคติที่ดีในการยอมรับและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้บริหารงาน ในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พิมพ์ธนพร นันทภิวงค์ (2563, หน้า 74) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ แพรวลิตา ภูมิภาค (2561, หน้า 69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ ผู้บริหารมีกระบวนการคิดและการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดใหม่ เพื่อเชื่อมโยงพลังความคิดนำสู่การพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 97) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เกศณี กลิ่นเทศ (2562, หน้า 86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุนทรบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเร่งด่วนซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีไหวพริบ ปฏิภาณ และสามารถใช้วิจารณ์ญาณในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาด้วยความสุขุม รอบคอบ และมีกระบวนการหรือขั้นตอนการคิดเชิงเหตุผล สามารถดำเนินการวางแผน รูปแบบ และขั้นตอนการแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ พิมพ์ธนพร นันทภิวงค์ (2563, หน้า 75) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานาน เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริวัฒน์ (2562, หน้า 91) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก

1.7 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ดูแล เอาใจใส่ครูและบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรอย่างสนใจ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานแก่ครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ตามความถนัดและความสนใจ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับ เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผ่านพฤติกรรมการบริหาร

งานในสถานศึกษา ที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยการนำแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้วิธีการประสานความร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนา การการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ และใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุรงค์ดี ปักกระโถ (2560, หน้า 55) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 93) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบ ความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ แพรวลลิตา ภูมิภาค (2561, หน้า 70) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตาม

สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้และเห็นภาพพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษา ระดับค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในภาพรวมมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ผ่านการทำงานจากสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จึงมีทักษะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสบการณ์ที่หลากหลาย อีกทั้งการบริหารงานของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษเป็นการบริหารงานภายใต้ความพร้อมของสถานศึกษาทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยามีเพียง 2 แห่ง จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดภาวะการณ์บริหารเพื่อการแข่งขัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และต้องพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้ขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่บรรจุรับตำแหน่งใหม่ และมีการบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างใกล้ชิด การบริหารงานของสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 6 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา บริหารงานภายใต้การแข่งขันเพื่อเพิ่มจำนวนนักเรียนให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ได้ ผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาตนเองทั้งทักษะ และกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในชุมชนโดยรอบ อีกทั้งการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสะดวกและบริหารงานได้อย่างทั่ว และสามารถบริหารจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อน การกำหนดภาระงานกับบุคลากรมีความสอดคล้องกันตามโครงสร้างงาน ผู้บริหารสามารถเอาใจใส่และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แตกต่างกันไป ไม่สอดคล้องกับ อัยริน สะมาแเอ (2562, หน้า 86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับ จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, หน้า 86) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่าย 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่าย 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และไม่สอดคล้องกับ เพ็ญภา ศิริภูธร (2562, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากร พัฒนาความสามารถด้านการคิดนอกกรอบ มีความสามารถในการตัดสินใจที่กล้าหาญ เด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการทำงานแบบบูรณาการอย่างมีส่วนร่วม และสามารถปรับตัวแก้ไขปัญหาได้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ที่สามารถนำกระบวนการคิดสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์สู่ผู้เรียนได้

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจและความสำคัญกับความคิดเห็นที่แตกต่างของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม

การสร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร เอาใจใส่และมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการคิดที่หลากหลายอันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมโยงความคิดสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืน และควรส่งเสริม กระตุ้น ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการประสานงานการทำงานที่ดี สร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการศึกษาขององค์กรให้มีคุณภาพ

6. ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาอารมณ์ในการทำงาน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ควรแสดงออกซึ่งกระบวนการคิดที่ชัดเจนเพื่อสร้างความศรัทธาในองค์กร สามารถใช้จินตนาการในการออกแบบสร้างสรรค์นวัตกรรม และกระบวนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

7. ด้านการมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีคุณภาพโดยการใช้วิธีคิดที่หลากหลายและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

บรรณานุกรม

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.
การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี, มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
ขอนแก่น.
- เกศณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- จิราวัฒน์ สว่างกลับ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่าย 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัด
กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,
กรุงเทพฯ.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS
(พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: ปิสิกเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธูมากร เจตีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- บงกช วิจบ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- บุรณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พรสุดา แก้วสุวรรณ. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตู่
ใหญ่ อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งต่อ
ประสิทธิผลการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- พิมพ์ชนพร นันท์วิงค์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น,
กรุงเทพฯ.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
มงคลจังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- แพรวลิตา ภูมิภาศ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความ
คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,
กรุงเทพฯ.

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

วิจารณ์ พาณิชย์. (2555). **วิถีเพื่อการเรียนรู้เพื่อยุติภัยในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

ศราวุธ กางสำโรง. (2559). **อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ศากุล ตานะเศรษฐ. (2562). **การโยกหาจินตนาการของเด็กในยุคปัจจุบัน**. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. (2560). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (เชียงราย-พะเยา) ประจำปี พ.ศ. 2560-2564**. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. (2563). **รายงานผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ปีการศึกษา 2563**. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา (2563). **ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพม.เขต 36 (เชียงราย-พะเยา)**. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2564, จาก https://data.boppobec.info/emis/school.php?Area_CODE=101736.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2561). **การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- สุรศักดิ์ ปักการะโถ. (2560). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, กรุงเทพฯ.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). **บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, กรุงเทพฯ.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อริษรา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ค.ต., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, กรุงเทพฯ.
- อรุณ จุติผล. (2559). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12**. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**, 11(2), 31–37.
- อัยริน สมาแอ. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- Ash, R. and Persall, M. (2007). **The Principal as Chief Learning Officer, The New Work of Formative Leadership Quarterly**. N.P.: n.p.

Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatly Together : Creative Leadership.

Journal of The leadership Quarterly, 15, 103–121.

Dubrin, A. J. (2010). **Principles of Leadership**. South – Western: Cengage Learning.

Guilford, J. P. (1980). Cognitive Styles : “What are They?”. **Journal of Educational and Psychological Measurement**, 40, 715–735.

Harris, A. (2009). Creative Leadership. **Journal of Management in Education**, 23(1), 9–11.

Likert, R. (1993). **A Teacher Fir The Measurement of Attitude**. Chicago: Rand Mc Nally.

Lussier, R. N. and Achua, C. (2001). **Leadership : Theory, Application, Skill Development**. Ohi: South–Western College.

Maxwell, J. C. (2012). **The 5 Levels of Leadership**. New York: Center Street.

Robibbins, S. P. (2001). **Organizational Behavior** (9th ed.). Upper Saddle River, NJ.: Prentice–Hall.

Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership**. New York: McGraw–Hall.

Sousa, D. (2003). **The Leadership Brain: How to Lead Today’S Schools More Effectively**. Thousand Oaks: Sage.

Sternberg, R. J. (2006). Creative Leadership: It’s a Decision. **Journal of Leadership**, 36(2), 22–24.

Stoll, L. and Temperley, J. (2009). Creative Leadership Teams. **Journal of Management in Education**, 23(1), 12–18.

Wallach, M. A. and Kong, N. (2010). Modes of Thinking in Young Chaldren. New York: Holt Rinehart and Winstin.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องวิจัย

1. นายมานะ พิริยพัฒนา

สถานที่ทำงาน โรงเรียนพะเยาพิทยาคม
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

2. ว่าที่ร้อยตรี ญาณบดินทร์ อินเตชะ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนถ้ำปินพิทยาคม
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

3. นายศาสตรา วงศ์จุมปู

สถานที่ทำงาน โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ พะเยา
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ด้าน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ในการคิดนอกกรอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาได้ตามสถานการณ์ ที่เหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกล้าหาญ เด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงานแบบบูรณาการอย่างมี ส่วนร่วม	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดกว้าง รับฟังความคิดของบุคลากรและ ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการคิด ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และ การมองภาพอนาคตขององค์กรที่จะ นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการนำแนวความคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรเป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาค	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรอย่างสนใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนครูและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดที่หลากหลายอันนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย อันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเชื่อมโยงพลังความคิดนำสู่การพัฒนาองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุน ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสานงาน ในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ในการเสริมสร้างความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ของครูและบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความยึดมั่น ในทิศทางและจุดหมายความสำเร็จ ร่วมกันขององค์กร	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุน ช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีการประสานงานที่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถ พัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ด้านการมีจินตนาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการคิด ที่แสดงออกถึงการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน และแสดงออกผ่านพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีอารมณ์ขัน ในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีจินตนาการและความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดมีความรอบรู้ มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อโลก ที่นำสู่การแก้ปัญหาได้โดยวิธีคิดใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีจินตนาการที่สามารถบูรณาการการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการใช้สติปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการแก้ไขปัญหาโดยใช้วิจารณญาณ ไตร่ตรองด้วยความสุขุม รอบคอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการหรือขั้นตอนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ แก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายด้วย วิธีคิดใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	37

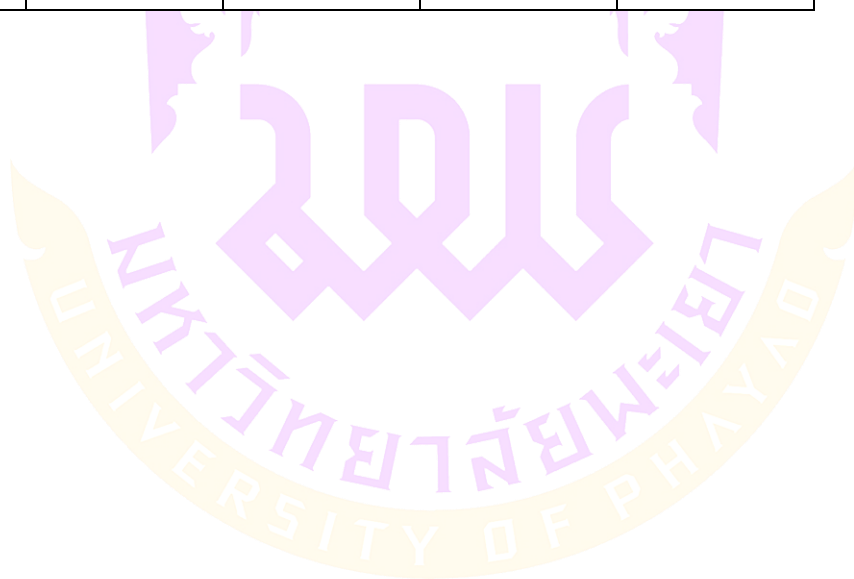
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
170.73	107.995	10.392	37

Item–Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	166.07	101.513	.561	.902
A2	166.20	100.303	.644	.901
A3	166.10	99.748	.584	.901
A4	166.13	102.671	.392	.904
A5	165.97	103.413	.422	.904
A6	166.13	103.637	.284	.906
B1	166.23	101.909	.408	.904
B2	166.10	102.714	.393	.904
B3	166.07	102.754	.446	.903
B4	166.20	102.924	.366	.905
B5	166.03	101.620	.501	.903
C1	166.10	101.128	.525	.902
C2	166.17	101.316	.455	.903
C3	165.80	107.269	.126	.906
C4	166.07	100.892	.620	.901
C5	165.87	104.671	.453	.904
C6	165.87	106.395	.208	.906
D1	166.23	104.944	.232	.906
D2	166.03	105.482	.240	.906
D3	166.23	105.426	.168	.907
D4	165.97	107.757	.006	.908
E1	166.43	99.151	.597	.901
E2	166.27	100.961	.480	.903
E3	166.20	98.648	.717	.899
E4	166.07	103.789	.351	.905
E5	166.07	102.064	.588	.902

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E6	166.00	104.069	.344	.905
F1	166.07	101.582	.449	.903
F2	166.10	106.024	.171	.907
F3	166.13	103.706	.398	.904
F4	166.17	105.109	.194	.907
F5	166.17	101.316	.420	.904
F6	166.23	101.289	.498	.903
G1	166.27	99.099	.622	.900
G2	166.17	96.006	.803	.897
G3	166.20	99.683	.700	.900
G4	166.30	101.666	.429	.904



ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สอบถามข้อมูลกับครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นขอครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ใน 7 ด้าน

นายธีรชาติ พงศ์นฤมิตร

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์ทำงาน
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () ระหว่าง 5-10 ปี
 - () ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดของสถานศึกษา
 - () ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)
 - () ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)
 - () ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร งานประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการ บริหารจัดการ นิเทศ กำกับดูแล ติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ นิเทศ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมากที่สุด



ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงานแบบบูรณาการอย่างมีส่วนร่วม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดกว้างรับฟังความคิดของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น					
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการคิด ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และการมองภาพอนาคตขององค์กรที่จะนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการนำแนวความคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรเป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาค					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรอย่างสนใจ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบหมายงานให้ครูโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนครูและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดที่หลากหลายอันนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย อันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเชื่อมโยงพลังความคิดไปสู่การพัฒนาองค์กร					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุน ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการทำงานเป็นทีม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการเสริมสร้างความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายความสำเร็จร่วมกันขององค์กร					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีการประสานงานที่ดี					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีจินตนาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการคิดที่แสดงออกถึงการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน และแสดงออกผ่านพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ร่วมงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีอารมณ์ขันในการทำงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีจินตนาการและความคิดใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติ และเจตคติที่ดีต่อโลก ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาได้โดยวิธีคิดใหม่ ๆ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีจินตนาการที่สามารถบูรณาการการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ในการใช้ สติปัญญา ไหวพริบ และปฏิภาณในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการแก้ไขปัญหาโดยใช้ วิจัยรณญาณ ไตร่ตรอง ด้วยความสุ่ม รอบคอบ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการหรือขั้นตอนการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายด้วยวิธีคิดใหม่ ๆ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร
วัน เดือน ปี เกิด	2 มิถุนายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558, ค.บ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 9 หมู่ 17 ตำบลห้วยแก้ว อำเภอภูเกตุ จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร (ผู้บรรยาย). (8-10 เมษายน 2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. ใน การประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติ International and National Teacher Education Conference (INTEC 2022) “Teacher Education in The Next Normal” (หน้า 346-360). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

