

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



ว่าที่ร้อยตรีจิตติภูมิ เทพคำ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



ว่าที่ร้อยตรีจิตติภูมิ เทพคำ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STUDY CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CHIANGRAI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



ACTING SUB LIEUTENANT JITTIPOOM THEPKHUM

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

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ ว่าที่ร้อยตรี จิตติภูมิ เทพคำ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตติมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. วัชระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ คุ้มทอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)



- เรื่อง:** การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ว่าที่ร้อยตรีจิตติภูมิ เทพคำ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ดร. วัชระ จตุพร
- คำสำคัญ:** ผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุด สถานภาพการณปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 438 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 335 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบ t-test การทดสอบ F-Test และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเฟ (Scheffe) ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ร่องลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Title: THE STUDY CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Author: ACTING SUB LIEUTENANT Jittipoom Thepkhum, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2020

Advisor: Dr. Watchara Jatuporn

Keywords: Creative leader, Leadership of the School Administrators

ABSTRACT

The objective of this study was to study the creative leadership level of school administrators. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 and to compare constructive leadership of school administrators Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 Classified by gender, age, highest educational background Operating status And work experience The samples used in this research were education institution administrators and teachers in educational institutes. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, Academic Year 2020, totaling 438 people, separated into 103 school administrators and 335 teachers in educational institutes. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were t-test, F-test, and the Scheffe method. The results of the study showed that 1) the creative leadership of the school administrators. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 according to the opinions of administrators and teachers. The overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects had opinions at a high level. Where the side with the highest mean is The field of vision, followed by creativity And imaginative aspects The side with the lowest mean is In consideration of the individual 2) The results of the comparison of the creative leadership of the school administrators Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 according to the opinions of administrators and teachers classified by sex, by age and by working status. Classified by highest qualification And classified by work experience Overall, there was a statistically significant difference in opinions about the creative leadership of the school administrators at the level of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอิงจาก ดร. วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณบดีและคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ส่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการให้คำแนะนำและขอเสนอแนะเพื่อให้การศึกษานี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.กฤษฐา พลตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรวิทยา และนายพิชชากร อานู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่หม้อ ที่กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ครั้งนี้ให้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านดอยช้าง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นพื้นที่ทดลองในการใช้เครื่องมือในการศึกษานี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เป็นพื้นที่ศึกษา และให้ร่วมมือ จนการศึกษาครั้งนี้สามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่มีจากการศึกษานี้ด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบแต่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้ด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหารสถานศึกษา	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
กรอบแนวคิดการวิจัย	43
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การสร้างเครื่องมือ	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	52
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน	59
บทที่ 5 บท	76
สรุปผลการวิจัย	77
อภิปรายผลการวิจัย	81
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)	103
ประวัติผู้วิจัย	108

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	31
ตาราง 2 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามความ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน	53
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านการมี ความคิดสร้างสรรค์.....	53
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามความ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว	55
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามความ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	56
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามความ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมี วิสัยทัศน์.....	57
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามแนวคิด ของผู้บริหารและครู 3 ด้านการมีจิตนาการ	58

ตาราง 10 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยการจำแนกตามเพศ.....	59
ตาราง 11 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน.....	60
ตาราง 12 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ.....	61
ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	62
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	63
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	63
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	64
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีจินตนาการ	65
ตาราง 18 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ..	66

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและ
ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ 74

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและ
ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีจินตนาการ 74



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	43
-----------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้น คือ การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติระบุว่า การศึกษาเพื่อสร้างคน และพลเมืองของชาติ ให้มีคุณภาพตามนโยบาย ของการศึกษาแห่งชาติ 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553, หน้า 9) และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็น กลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจาก การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัด ในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการ ดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเพิ่มเติมวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากร ภายในโรงเรียน (James and Connolly, 2000, pp. 140) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และจัดสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็น ผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy and Miskel, 2001, pp. 393) และบุญช่วย สายาราม (2557) กล่าวว่า เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป มีการคัดเลือกและ พัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำทางการศึกษา (educational leadership) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายสถานศึกษา

ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีส่วนร่วมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรู้ ความเข้าใจในบุคคลรอบตัว เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การแก้ปัญหาสามารถจัดลำดับความสำคัญหรือจัดประเด็นสำคัญของปัญหา และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การติดต่อสื่อสาร สื่อความได้อย่างชัดเจน ด้วยภาษา และท่าทางที่เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม และ 4) การพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่น พัฒนาบุคคลอื่นด้วยการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยงการให้คำปรึกษา และพัฒนาตนเองด้วยการยอมรับจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเสมอภาค รู้จักมีความยืดหยุ่นมีความผ่อนคลายในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และการรู้จักการทำงานเป็นทีมโดยมีการกำหนดหน้าที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญญา ศรีภูธร (2562, หน้า 2-3) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของโรบินสัน (Robinson, 2007, pp.120) ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังมีมุมมองว่า ครู คือ ผู้นำโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย ซึ่ง ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความสำเร็จ และกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ และไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2553) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ เพื่อฝ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาสร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต จะเห็นได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและเจริญรุดหน้าไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาการต่าง ๆ ในโลก

ก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ ตลอดจนเป็นการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ งานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกระดับทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับโลก หรือระดับท้องถิ่น ผู้นำเปรียบเสมือนจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทน และต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่วิศวกรรมที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับองค์กร (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 141 โรงเรียน และมีวิสัยทัศน์ คือ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีทักษะชีวิตและอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู้สังคมอนาคตที่ยั่งยืน เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และแผนการปฏิรูปการศึกษา สู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม เชื่อมโยง บูรณาการเป็นจริงและประสบความสำเร็จนั้น ต้องพัฒนาที่ตัวผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด สอดรับกับแผนปฏิบัติงานประจำปี 2563 ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในสังกัด โดยมีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้เตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกัน ในด้านการบริหารงานทั้ง 4 งานหลัก คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีผลการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ในเรื่องของผลการทดสอบและประเมินผลระดับชาติ O-NET มีผลการทดสอบ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากเกณฑ์กำหนดขั้นต่ำร้อยละ 50 ทุกวิชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการ และควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, หน้า 17)

ในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรไม่ได้เพียงมีหน้าที่บริหารสั่งการเท่านั้น (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2556, หน้า 1) แต่ความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความสลับซับซ้อนผู้นำต้องอาศัยกระบวนการคิดและมุมมองที่แตกต่างจากเดิม ในการมองหาทิศทางการใหม่ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์มองโลกในแง่ดีมีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิสัยพรรณ เสรีวัฒน์, 2556) ดังนั้น องค์กรจึงต้องการผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อหาทางออกให้กับปัญหา มีความคิดวิเคราะห์แบบใหม่ ๆ และคิดนอกกรอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการแบบใหม่ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนได้ในอนาคต (ไพฑูรย์ ลินลารัตน์, 2553) คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีต้องเสริมสร้างได้แก่ การมีความรู้และเข้าบทบาทผู้นำ มีการพัฒนาทีม มีการสื่อสาร มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์มีความเชื่อมั่น มีความยืดหยุ่น มีการตัดสินใจ มีการจูงใจและมีการบริหารจัดการชัดเจน

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ว่ามีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นอยู่เป็นอย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องอาจนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการพัฒนาศักยภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะได้มีความพร้อมในการปรับตัวด้านกระบวนการบริหารจัดการ และพัฒนาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพร้อมรับกับสภาพความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุด สถานภาพการณปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ที่มีจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการณ ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ที่ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 132 คน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,493 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,625 คน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, สือออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 103 คน ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 335 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของสถานศึกษา ได้จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมี วิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการมีจินตนาการ

ขอบเขตด้านตัวแปร /ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

1. ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 1.1 เพศ ได้แก่
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง

- 1.2 อายุ ได้แก่
 - 1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี
 - 1.2.2 31–40 ปี
 - 1.2.3 41–50 ปี
 - 1.2.4 51 ปีขึ้นไป
- 1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด ได้แก่
 - 1.3.1ปริญญาตรี
 - 1.3.2 ปริญญาโท
 - 1.3.3 ปริญญาเอก
- 1.4 สถานภาพการปฏิบัติงาน
 - 1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4.2 ครูผู้สอน
- 1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่
 - 1.5.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 1.5.2 5–10 ปี
 - 1.5.3 มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งตามลักษณะผู้นำออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (จากตารางการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา)

- 2.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
- 2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2.5 ด้านการมีจินตนาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้นำ เป็นการจูงใจ ชักชวน และโน้มน้าว มีอิทธิพลแสดงออกส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หรือผู้

ตาม เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ร่วมกัน ด้วยความร่วมมือและความเต็มใจ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะ ในการโน้มน้าว หรือกระบวนการการใช้ภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดที่เป็นด้านบวกเสมอ มีจินตนาการสามารถคิดเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ องค์กรและการทำงานอย่างสูงสุด

2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การยืดหยุ่นและปรับตัวของผู้บริการ เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่าง สร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน ไม่ให้ตึงเครียดจนเกินไป มีการสร้างบรรยากาศ ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ในการทำงานอยู่เสมอ

2.3 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของผู้บริหารนั้น เป็นการคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล คอยสำรวจความถนัดที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล เกิดความเท่าเทียมในองค์กร และสามารถส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์หรือวางแผนงานในอนาคต มีความคิดความคาดหวังพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ชี้ให้เห็นแนวทางการปฏิบัติแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย สนับสนุนในด้านกระบวนการ และทักษะอย่างเต็มที่ เพื่อให้เห็นภาพผลสำเร็จขององค์การอย่างเต็มศักยภาพ

2.5 ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง การตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย

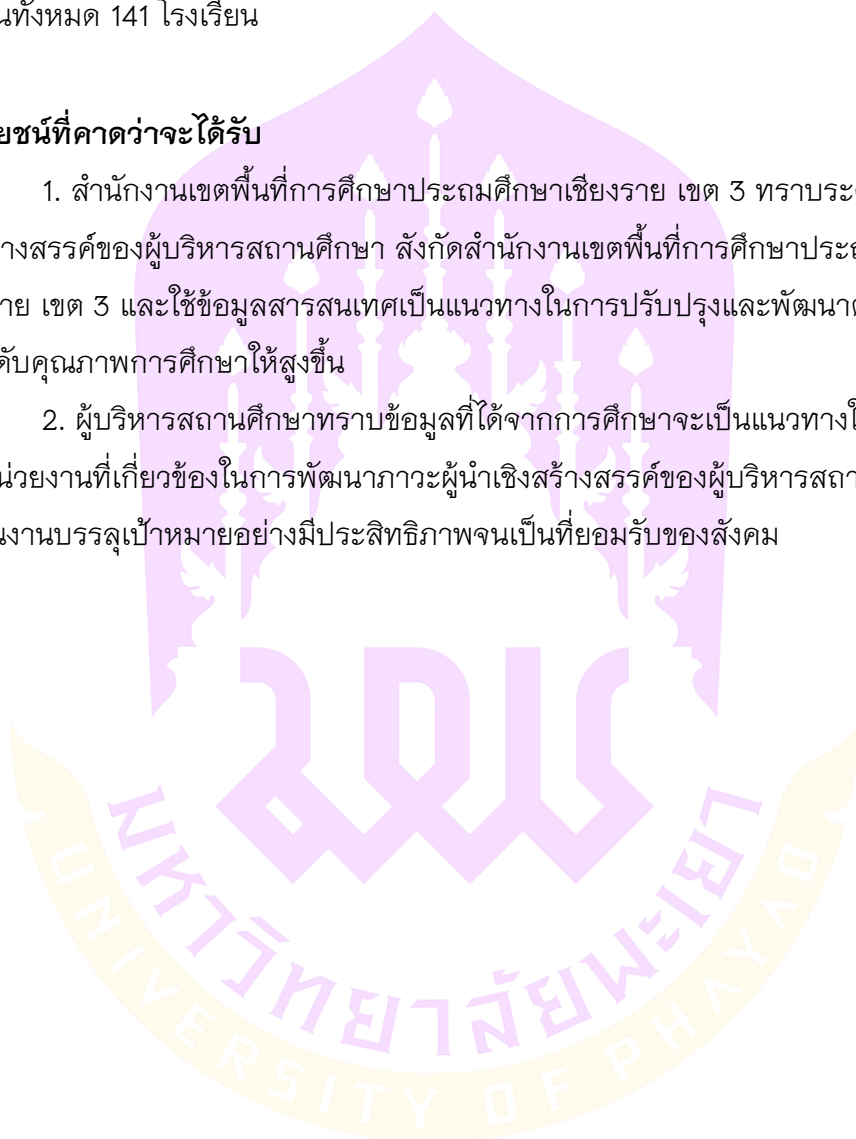
3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

4. **ครูผู้สอน** หมายถึง ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

5. **สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3** หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวนทั้งหมด 141 โรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 และใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทราบข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการวางแผนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับของสังคม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการและภาระงานของผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำโรงเรียนนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ โดยทั้งนี้ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้กระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนได้หลากหลาย ดังนี้

1.1 สมยศ นาวิกการ (2545, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมความพยายามของสมาชิกในองค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายในองค์กรที่กำหนดไว้

1.2 ทักษิณา เหลืองทวีผล (2551, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารใช้ทักษะการบริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ มาประกอบการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยความร่วมมือของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมกัน โดยอาศัยความและทฤษฎีเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

1.3 อาภรณ์ สุขสวัสดิ์ (2553, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยองค์ประกอบอย่างน้อยสองประการ ได้แก่ ปัจจัยในการดำเนินกิจกรรม หรือเรียกว่า ปัจจัยการบริหาร และกระบวนการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร

1.4 สมคิด มาวงค์ (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึงการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้านที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คน ร่วมมือกันบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยแต่ละแห่ง

1.5 บรรจบ บุญจันทร์ (2556, หน้า 38) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าหมายถึง การทำกิจกรรมการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

1.6 นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, หน้า 4) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

1.7 จรูณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 2) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึงกระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

1.8 กู๊ด (Good, 1973, pp. 14) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การวินิจฉัยการสั่งการการควบคุมและจัดการเกี่ยวกับงานกิจการในโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจ และการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร ทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน โดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนวการสอน การแนะแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตร

1.9 คัมเบล (Campbell, 1977, pp. 12) ได้ให้ความหมายถึงการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือกัน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในขอบข่าย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

2. กระบวนการบริหารสถานศึกษา

2.1 เจสส์ (Jesse, 1999, pp. 140) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและ โครงการไว้ล่วงหน้า

2.1.2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้

2.1.3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน

2.1.4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

2.1.5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2 คูนท์ซ์ และโอคอนเนล (Koontz and Odonnell, 2001, pp. 297) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่

2.2.1 การวางแผน (Planning) คือ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.2 การจัดองค์การ (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดีซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึง หมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

2.2.3 การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ หมายถึง การอำนวยความสะดวก (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

2.2.4 การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

2.3 จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 16) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษามาไว้ 4 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

2.3.1 ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดเป็นพื้นฐานของการวางแผนซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกันจะต้องศึกษาให้ทราบว่าสภาพปัจจุบันเป็นและความต้องการของโรงเรียน

2.3.2 ขั้นที่ 2 การวางแผน เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำไม อย่างไร ใครทำ ที่ไหน และเมื่อไร โรงเรียนจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของโรงเรียน

2.3.3 ขั้นที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผน ประกอบด้วย การควบคุม กำกับติดตามและนิเทศ กำหนดผู้ปฏิบัติและวิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายของปฏิบัติอย่างจริงจังตามที่กำหนด

2.3.4 ขั้นที่ 4 การประเมินผลขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการบริหารที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล จะย้อนกลับมาสู่ขั้นตอนที่ใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลในการคิดแก้ไขปัญหา โดยการวางแผนในขั้นตอนที่ 2 นำไปสู่การดำเนินการตามแผนขั้นตอนที่ 3 และการประเมินผลในขั้นตอนที่ 4 ตามลำดับ

2.4 สมศักดิ์ ดงเทียง (2552, หน้า 19) ได้เสนอกระบวนการบริหารออกมา 5 ประการ ดังนี้

2.4.1 การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดทิศทางองค์การพร้อมกับเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ

2.4.2 การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดระเบียบทรัพยากรให้เป็นระบบงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบวิธีการทำงานที่ประสิทธิภาพสูงสุด ที่เรียกกันทั่วไปว่า "Thon best way"

2.4.3 การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การจัดหา พัฒนา และธำรงรักษาให้องค์การมีทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณสูงสุด เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์การจากเจ้าหน้าที่ ที่แต่ละคนรับผิดชอบ

2.4.4 การสั่งการ (Directing) คือ การมีศิลปะการสร้าง ความเข้าใจและรู้จัก จูงใจและกำกับผู้ทำงานทุกคน และทีมงานต่าง ๆ ทำงาน โดยทุ่มเทและเสริมประสานต่อกัน เพื่อผู้ส่วนรวมร่วมกัน

2.4.5 การควบคุม (Controlling) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานที่กำลัง ดำเนินไป เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการทำงานตรง ๆ ในระหว่างกระบวนการทำงาน ทั้งนี้ หากผลงานได้ผิดไปจากการคิด ผู้บริหารก็จะแก้ไขและปรับให้การทำงานกลับสู่สภาวะที่มีประสิทธิภาพอีกครั้ง และโดยที่การควบคุมนี้อยู่ในขั้นตอนของการปฏิบัติโดยบุคคลต่าง ๆ อยู่ ดังนั้น การติดตามผลการปฏิบัติและการปรับแก้ ต่างก็ คือ การกระทำ

2.5 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร สถานศึกษาเป็นกิจกรรมของบริหารงานที่สำคัญ 5 อย่าง ดังนี้ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การหรือการจัดรูปงาน (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การสั่งงานหรือบัญชาการ (Directing) การควบคุมงาน (Controlling) กับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้น ด้วย

สรุปได้ว่า กล่าวได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมของบริหารงาน โดยเริ่มต้นจากการศึกษาปัญหา เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การตั้งเป้าหมาย การบริหารจัดการสถานศึกษา การปฏิบัติงานตามแผน การสั่งการและการควบคุม พร้อมทั้ง ประเมินผลและนำผลไปปรับปรุงแก้ไข

3. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

3.1 สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552, หน้า 9) ขอบข่ายการบริหาร สถานศึกษา แนวทางการบริหารโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนสนองกับการปฏิรูประบบ ราชการและให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพึงพอใจมากที่สุดตามเป้าหมายการจัด การศึกษา ที่ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ขอบข่ายการบริหาร สถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

3.1.1 การบริหารวิชาการ มีภาระงาน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร

หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.1.2 การบริหารงบประมาณ มีภาระงาน ดังนี้

- 1) การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ
- 2) การจัดสรรงบประมาณ
- 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผล
- 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 5) การบริหารการเงิน
- 6) การบริหารบัญชี
- 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การดำเนินงาน

3.1.3 การบริหารงานบุคคล มีภาระงาน ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

3.1.4 การบริหารทั่วไป มีภาระงาน ดังนี้

- 1) การดำเนินงานธุรการ
 - 2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3) งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหาร
- ทั่วไป
- 8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 10) การรับนักเรียน
 - 11) การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบอกระบบและตาม
- อัครยาศัย
- 12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ
 - 13) งานส่งเสริมกิจการนักเรียน
 - 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 - 16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่และหน่วยงานอื่น
 - 17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
 - 18) งานบริการสาธารณะ

3.2 กู๊ด (Good, 1973, pp. 14) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียนว่าเป็น การวินิจฉัยการสั่งการการควบคุมและจัดการเกี่ยวกับงานกิจการในโรงเรียน ทั้งการ บริหารธุรกิจ และการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร ทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรม เกี่ยวข้องกับนักเรียน โดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนวการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

3.3 ฟลิปโป (Flippo, 1984) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานว่ามี 8 ด้าน ดังนี้ การวางแผน การจัดการองค์การ การอำนวยการ การควบคุม การสรรหา บุคคลเข้าทำงาน การรวมพลังบุคลากร การธำรงรักษา และการให้พ้นจากการ

การปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของบุคคลองค์การและของสังคม

สรุปได้ว่า ภาพรวมของขอบข่ายการบริหาร สถานศึกษา แนวทางการบริหารโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพึงพอใจมากที่สุด ตามเป้าหมายการจัดการศึกษา โดยมี 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นภารกิจที่สถานศึกษาควรดำเนินการให้บรรลุผล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

1.1 สมุทรา ชำนาญ (2554, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Followers) หรือสมาชิกในองค์การ ที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

1.2 ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554, หน้า 9) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง การสร้างโอกาสให้พนักงานและบุคคลอื่น ๆ ได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์การภาวะผู้นำเป็นตัวแทนของความตั้งใจและความพยายามของผู้นำในการมองหาแนวทางเพื่อขยายสมรรถนะของพนักงานให้ทำคุณประโยชน์แก่เป้าหมายละจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

1.3 ภารดี อนันต์นารี (2555, หน้า 17) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

1.4 พรสวรรค์ ศิริศาสตร์ (2555, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ชักนำ จูงใจบุคคลหรือกลุ่ม ให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.5 วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 90) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

1.6 จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนเองหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

1.7 รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 7) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคนสามารถกระตุ้น จูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถ้อยยอมรับและทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้นในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.8 สุขฤทัย จันทรทรวงกร (2558, หน้า 16) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

1.9 บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 15) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการจะใช้อำนาจ อิทธิพล หรือศิลปะในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม

1.10 เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard. 2001, pp. 94) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.11 ยุคส์ (Yukl, 2005, pp. 5 อ้างอิงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 49) ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำได้หลายแนวทาง เช่น

2.2.3 ผู้นำเป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง (Changer Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่มฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานองค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

2.2.4 ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการนำหน่วยงานหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ

2.3 พรสวรรค์ ศิรศาสตร์ (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

2.4 ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

2.4.1 เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ การขยายความก็ คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้ หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.4.2 ประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งรวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่องเช่น การศึกษาประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในโครงการหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีความยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้ากล่าวโดยสรุปก็ คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

2.4.3 ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้ สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ

ยอมรับเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่บ้านเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

2.3.4 เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะ ในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานว่าพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

2.5 วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 91) ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

2.5.1 ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าจะจงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญ ในการพัฒนา ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงจำเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหาร มีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2.5.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

2.5.3 คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่า ภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือ เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและ ต้องทำงานอย่างหนักด้วยดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนมีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

2.6 ไวท์ และโน (Wright and Noe, 1996, pp. 392) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์การในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่การดำเนินงานตามกรอบงานประจำแต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์การใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์การ ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์การภายใต้สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกสังกัดทุกองค์การ ผู้บริหารองค์การต้องมีภาวะผู้นำใช้ในการโน้มน้าวผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานร่วมกันให้ตรงตามความคาดหวังและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีความสามารถ ในการแนะนำ ชักชวน หรือโน้มน้าว

ให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตน และหน้าที่ ตลอดจนการเป็นต้นแบบ และแบบอย่างที่ดี สามารถนำพาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3.1 รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 126-129) ได้แบ่งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่อดีต ถึงปัจจุบัน ออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ คือ

3.1.1 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบายคุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ควรจะมี จะประกอบไปด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ คือ มีความเฉลียวฉลาด มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความซื่อสัตย์สุจริตและซื่อตรง และอื่น ๆ ผู้นำจะมีคุณลักษณะบางอย่างที่พิเศษโดดเด่นกว่าผู้ตาม การมีคุณลักษณะดังกล่าวช่วยให้บุคคลดังกล่าวมีโอกาสเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นเพียงเท่านั้น แต่เขายังคงจะต้องรู้จักเลือกใช้คุณลักษณะต่าง ๆ ให้ถูกกาลเทศะ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีการยืนยันเป็นข้อสรุปได้ว่า คุณลักษณะใดบ้างที่จะทำให้ผู้นำคนนั้น ๆ เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้

3.1.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 จนถึงทศวรรษที่ 1950 นักวิจัยได้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยนำการศึกษาลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของผู้นำต่าง ๆ ว่าผู้นำมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแยกแยะผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ และค้นหาวิธีการเฉพาะที่จะฝึกฝนสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพได้

3.1.3 ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาว่าความสำเร็จการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของผู้นำ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างปัจจัยด้านผู้นำกับปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็นกลุ่ม กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ผู้บริหารมีคุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ควรจะมี มีความเฉลียวฉลาด มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความซื่อสัตย์สุจริตและซื่อตรง และผู้นำมักจะมีลักษณะพฤติกรรมที่สามารถแยกแยะผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ และค้นหาวิธีการเฉพาะที่จะฝึกฝนสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพได้ และที่สำคัญการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างปัจจัยด้านผู้นำกับปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีผู้ที่กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลายท่าน ดังนี้

1.1 กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา ด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติคิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

1.2 นเรศ บุญช่วย (2553, หน้า 79) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในปัจจุบัน โดยใส่ใจที่จะเข้าใจ สถานการณ์ที่ซับซ้อนนั้นจักตั้งศักยภาพทั้งส่วนตนและสมาชิกในองค์กรหรือชุมชน มาเป็นพลัง กลุ่มในการจัดการสิ่งต่าง ๆ มีการให้ข้อมูลข่าวสารเสนอความคิดและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพจักรเริ่มความคิดที่ผ่านการตรวจสอบและทดสอบอย่างอิสระ และจักรการใช้ กระบวนการของการเรียนรู้อย่างเป็นสาระบันเทิงเพื่อค้นหาความคิดใหม่ ๆ และจักรสังเคราะห์ ทุกเนื้อหาและการกระทำที่ปรากฏ

1.3 ชีระ รุญเจริญและวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554, หน้า 34) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอก กรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ

1.4 กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิสัยพรรณ เสรีวัฒน์ (2556, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ ต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างทำ ทายอีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มี ความสร้างสรรค์

1.5 สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 43) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้ เกิดทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำใ้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

1.6 กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 42) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึงความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถติดนอกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและ กระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

1.7 ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 32) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.8 เพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 12) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

1.9 Mungkasem (2001, pp. 18 อ้างอิงใน สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์, 2545, หน้า 29) กล่าวไว้ว่าความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำในองค์กรหรือชุมชนนั้น มีความสามารถในการชี้นำตนเองและผู้อื่น ให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำตามแผนที่ตั้งไว้อย่างจริงจัง มีความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากสมาชิกได้ มีมุมมองซึ่งบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

1.10 เอแดร์ (Adair, 2007, pp. 12) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างทำทนาย ซึ่งนับว่าเป็นความหมายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

1.11 บาซาดอร์ (Basadur, 2008, pp. 205) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำ

ความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่ารู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในคนกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งยวดขึ้นได้

1.12 สโทลล์ และเทมเพอร์เลส (Stoll and Temperley, 2009, pp. 13) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการ และการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมองการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันเพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะ ในการโน้มน้าว หรือกระบวนการการใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.1 ชีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 106-107) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ เป็นแนวคิดอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าโรงเรียนหนึ่งมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมีได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่าครู คือ ผู้นำ โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำของผู้นำอีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย กรเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการใช้อำนาจความสะอาดอยู่ในระดับสูงทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็นการพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกันการใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูลตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น มีแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

2.1.1 การเรียนรู้แบบทีม การคิดอย่างหวังผล และการร่วมมือร่วมใจกัน แก้ปัญหาการนำมาใช้แทนกลไกการควบคุมการตัดสินใจจากเบื้องต้น ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน

2.1.2 การมีมุมมองว่า ครูเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่า เป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

2.1.3 ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่า ครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎีของ MeGrego) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

2.1.4 ผู้นำควรปรับทัศนคติจากให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและกันคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

2.1.5 ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อกระบวนการมากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้น

2.1.6 ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากร คือ ลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน

2.1.7 ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

2.1.8 การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ ต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิดการปรากฏตัวอยู่กับงานและอยู่ใกล้ชิดกับลูกน้องของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวะเวียนไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ไปสอบถามไปสร้างสัมพันธ์ภาพและไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

2.1.9 ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

2.1.10 ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้นและเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพ

เดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียนเพื่อให้ประสบผลสำเร็จผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องพัฒนาเทคนิคการบริหารแบบแวงเวียนไปเยี่ยมซึ่งเป็นทั้งศิลปะและการปฏิบัติ การรับและการเรียนรู้

2.2 กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิสัยพรรณ เสรีวัฒน์ (2556, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

2.3 สุขพัชรา ชัมเจริญ (2556, หน้า 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกของผู้นำที่ไม่ชอบอยู่นิ่ง ชอบความท้าทาย และพฤติกรรมใช้ความสามารถของตนเองอย่างสูงสุดผลักดันและสร้างสัมพันธที่ดีสามารถโน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น แสดงออกของความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ มีวิธีการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และเป็นผู้ประสานในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสร้างสรรค์

2.4 ดวงแข ข่านอก (2559, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ภารกิจทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.5 คอสตา (Coste, 2009, pp. 316) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่ประกอบไปด้วยความท้าทาย และการมีส่วนร่วม ความมีอิสระ ความไว้วางใจหรือการเปิดเผยการให้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง

2.6 แฮร์ริส (Harris, 2009, pp. 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยน

ความคิดเดิม และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่ต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับเพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นเป็นภาวะนำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่นโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและการท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสถานะที่เป็นอยู่แบบเดิมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสถานะที่เป็นอยู่แบบเดิม

2.7 โรบินสัน (Robinson, 2007, pp. 120) กล่าวว่าแนวคิดของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 2) คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าคุณค่า 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 4) การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 ดูบริน (DuBrin, 2010, pp. 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะ ดังนี้

2.8.1 มีความรู้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้เรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล

ข่าวสารซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้เป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนว ความคิด และการสรุปรวบรวมความคิด

2.8.2 มีความสามารถทางเชาวน์ปัญญา เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โคผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาวน์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสามารถแต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหามาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มั่นใจอยากรู้ อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาคือที่สุดหรือมักจะคิดวางานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

2.8.3 มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณะตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่เชื่อมั่นในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น ความมั่นใจในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ ที่จะสับสนเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นขั้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้าพบว่า คุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ ยึดถือความถูกต้อง อยากรู้ อยากเห็น มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่า พวกตนมีบางสิ่งซึ่งซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

2.8.4 พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กกลุ่มนี้เติบโตขึ้น สภาพดังกล่าวทำให้พวกเขา กลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตนเองอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สร้างสรรค์ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของของตนและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีวิสัยทัศน์ เกิดการเรียนรู้ในองค์กร

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3.1 กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 120) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตั้งมาด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวกและกรปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายหลายมิติจากผู้นำ

3.2 นเรศ บุญช่วย (2553, หน้า 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

3.2.1 การมีความรู้และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม

3.2.3 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2.4 การมีบุคลิกภาพที่ดี

3.2.5 การยอมรับในความแตกต่างและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.3 พสุ เดชะรินทร์ (2553, หน้า 3) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

3.3.1 มีความคิดสร้างสรรค์

3.3.2 ปรับกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ ให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นมากขึ้น

3.4 ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2553, หน้า 20) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

3.4.1 มีทักษะการคิดวิเคราะห์

3.4.2 เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

3.4.3 มีจินตนาการ

3.5 กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2553, หน้า 43) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

3.5.1 การมีจินตนาการ

3.5.2 การมีความยืดหยุ่น

3.5.3 การมีวิสัยทัศน์

3.6 ปาร์คเกอร์ และเบกเนาต์ (Parker and Begnaud, 2004, pp. 157) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

3.6.1 วิสัยทัศน์

3.6.2 ความยืดหยุ่น

3.6.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา

3.7 สเตนเบิร์ก (Stenberg, 2006, pp. 22) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

3.7.1 การตัดสินใจที่ชาญฉลาด

3.7.2 มีความคิดสร้างสรรค์

3.7.3 มีวิสัยทัศน์

3.7.4 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.8 เคสส์ และคลังเดล์ (Casse and Claudel, 2007, pp. 176) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

3.8.1 จินตนาการ

3.8.2 ความยืดหยุ่น

3.9 โรบินสัน (Robinson, 2007, pp. 45) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

3.9.1 การมีวิสัยทัศน์

3.9.2 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.9.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3.9.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

3.9.5 การทำงานเป็นทีม

3.10 สโทว์ และเทมเพอเลย์ (Stoll and Temperley, 2009, pp. 245) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

3.10.1 มีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3.10.2 มีความคิดสร้างสรรค์

3.10.3 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.11 แมกซ์เวลล์ (Maxwell, 2012, pp. 12) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

- 3.11.1 โน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง
- 3.11.2 ชอบความท้าทาย
- 3.11.3 ไม่ชอบอยู่นิ่ง
- 3.11.4 มีการสร้างทีมภายใน
- 3.11.5 มีพรสวรรค์

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 120),
นเรศ บุญช่วย (2553, หน้า 31), พลุ เดชะรินทร์ (2553, หน้า 3), ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2553,
หน้า 20), กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2553, หน้า 43), ปาร์คเกอร์ และเบกเนาต์ (Parker and
Begnand. 2004, pp. 157), สเตนเบิร์ก (Stemberg. 2006, p. 22), เคสส์ และคลังเดลส์
(Casse and Claudel. 2007, pp. 176), โรบินสัน (Robinson, 2007, pp. 45), สโทว์ และ
เทมเพอเลย์ (Stoll and Temperley. 2009, pp. 245), และแมกซ์เวลล์ (Maxwell, 2012, pp. 12)
สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบทำให้ได้ด้วยแปรที่ใหม่ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงการสังเคราะห์ในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) นเรศ บุญช่วย (2553) พลุ เดชะรินทร์ (2553) ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2553) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2553) Parker and Begnand (2004) Stemberg (2006) Casse and Claudel (2007) Robinson. (2007) Stoll and Temperley (2009) Maxwell, (2012)	รวม
1.การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมาย	✓	1
2.การคิดบวกและการปฏิบัติ หน้าที่ในวงกว้างและเชิงลึก	✓	1

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	กรองทิพย์ นศิษตร (2552)	นเรศ บุญช่วย (2553)	พลู เตชะรินทร์ (2553)	ไพฑูรย์ ลิบลาร์ตัน (2553)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2553)	Parker and Begand (2004)	Stemberg (2006)	Casse and Claudel (2007)	Robinson. (2007)	Stoll and Temperley (2009)	Maxwell, (2012)	รวม
หลากหลายมิติ												
3. การมีความรู้และเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	✓			✓								2
4.การมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	✓	✓				✓			✓	✓	✓	6*
5.การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม	✓											1
6.การมีบุคลิกภาพที่ดี	✓											1
7.การยอมรับในความ แตกต่างและคำนึงถึงปัจเจก บุคคล	✓						✓		✓	✓		4*
8.การมีความยืดหยุ่นและ ปรับตัว		✓			✓	✓		✓	✓	✓		6*
9.การมีทักษะการคิด วิเคราะห์				✓								1
10.การมีจินตนาการ				✓	✓			✓				3*
11.การมีวิสัยทัศน์				✓	✓	✓	✓		✓			4*
12.การมีความสามารถในการ แก้ปัญหา และการตัดสินใจ						✓	✓					2

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน จากนักวิจัย จำนวน 11 ท่าน ดังตาราง 1 แสดงออกมาในรูปความถี่(Theoretical Framework) โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปองค์ประกอบได้ 4 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การยอมรับในความแตกต่างและคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4) การมีวิสัยทัศน์ 5) การมีจินตนาการ โดยแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียด ดังนี้

1. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.1 กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ อย่างท้าทายและยืดหยุ่น

1.2 นิพาดา เทวกุล (2556, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นลักษณะความคิดสร้างสรรค์ ความคิดแบบอเนกนัย คือ การคิดหลาย ๆ แง่มุม หลาย ๆ ทางคิด ให้มากที่สุดเท่าที่จะนึกได้ เป็นการมองปัญหาในแนวกว้างเหมือนกับแสงอาทิตย์ที่แผ่รังสี ออกมารอบด้าน คนที่มีความเกิดสร้างสรรค์นั้น คือ

1.2.1 คนที่มีความคิดริเริ่ม คือ มีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดของคนทั่วไป

1.2.2 มีความคิดยืดหยุ่น คือ มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่มุม

1.2.3 มีความคิดคล่องแคล่ว คือ สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็วและได้คำตอบมากที่สุดในเวลาที่ยำกัด

1.2.4 มีความคิดละเอียดลออ คือ การคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยายหรือ ตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.3 รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 121) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดด้านหลายแบบ คิดจินตนาการ สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมา ไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังนี้

1.3.1 มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น

1.3.2 มีความคิดฉับไว คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม

1.3.3 มีลักษณะของความคิดใหม่ มีคุณค่า

1.3.4 ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็นประโยชน์

1.3.5 เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

1.4 แมนกรุลกา, วิทแมน และโพสเนอร์ (Mangrulkar, Whitan and Posner, 2001, pp. 154) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการรับรู้สภาพของสังคม ความเชื่อ ค่านิยมแล้วนำสิ่งที่ได้รู้มาทำให้เป็นสิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น โยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

1.5 นีลเลย์ (Neeley, 2004, pp. 56) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการคิดออกไปอย่างกว้างขวาง โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ

1.6 โรบินสัน (Robinson, 2007, pp. 123) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรคในรูปแบบของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

1.7 วอลลาซ และโคแกน (Wallach and Kogan, 2010, pp. 18) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดโยงสัมพันธ์ คือ คนที่สามารถคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดที่เป็นด้านบวกเสมอ มีจินตนาการสามารถคิดเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและการทำงานอย่างสูงสุด

2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

2.1 สุกอน์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์ (2555, หน้า 64) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท หลายทิศทาง ความยืดหยุ่นมีความยืดหยุ่นทั้งความคิดและการกระทำเป็นความสามารถในการปรับสภาพของความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ

2.1.1 ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที

2.1.2 ความยืดหยุ่นทางด้านการดัดแปลง

2.2 ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, หน้า 213) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นพฤติกรรมที่สามารถ การคิดได้ไกลหลายทิศทาง หลายแง่มุม หลายรูปแบบ ในคำถามเดียวสามารถมีคำตอบหลายอย่างสามารถจัดหมวดหมู่ของความคิดได้มาและมีหลักเกณฑ์ แบ่งออกเป็น

2.2.1 ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที เป็นความสามารถที่จะพยายามติดอย่างอิสระ

2.1.2 ความยืดหยุ่นทางด้านดัดแปลง

2.3 กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 55) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้เกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ

2.3.1 ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ

2.3.2 ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

2.3.3 การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

2.3.4 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.4 ลูซเซียร์ และแอชชัว (Lussier and Achua, 2001, pp. 125) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

2.5 โรบินสัน (Robinson, 2007, pp. 122) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

2.6 ดูบริน (DuBrin 2010, pp. 251) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้นำในการรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ดี และความยืดหยุ่นก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ

2.6.1 ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ

2.6.2 การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การยืดหยุ่นและปรับตัวของผู้บริการ เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่าง สร้างความอิสระ และผ่อนคลายในการทำงาน ไม่ให้ตึงเครียดจนเกินไป มีการสร้างบรรยากาศ ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ในการทำงานอยู่เสมอ

3. การยอมรับในความแตกต่างและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.1 สรรัญญา เกิดแก้ว (2553, หน้า 34) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมพัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการ ตามความสนใจความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3.2 สมหมาย โอภาสี (2558, หน้า 6) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงานโรงเรียนที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีวิสัยใจและสนองความต้องการของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ให้โอกาสผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำหน้าที่นี้เทศและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่เสมอมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

3.3 กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 52) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศึกษาภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ

- 3.3.1 การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 3.3.2 การมอบหมายงานที่เหมาะสม
- 3.3.3 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- 3.3.4 การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

3.4 นอร์ทเฮ้าส์ (Northouse, 2010, pp. 177) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำใช้การแตกต่างความหมายไปยังลูกน้องแต่ละคนให้รับทราบข้อเท็จจริง เพื่อให้ผู้ตามเติบโตในหน้าที่การทำงาน ใช้กลวิธีปฏิบัติต่อผู้ตามแต่ละคนในวิถีทางที่เป็นเอกลักษณ์และแตกต่างกัน

3.5 โรบินสัน (Robinson, 2007, pp. 21) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าคุณค่า

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของผู้บริหารนั้น เป็นการคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล คอยสำรวจความถนัดที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล เกิดความเท่าเทียมในองค์กร และสามารถส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีวิสัยทัศน์

4.1 สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553, หน้า 36) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการมองภาพในอนาคต ประกอบด้วย

4.1.1 การตระหนักรู้ตนเอง เป็นความรู้ความเข้าใจในการไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ

4.1.2 การมองการณ์ไกล เป็นความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า

4.1.3 การสร้างมโนทัศน์ เป็นความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตการมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

4.2 กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2553, หน้า 29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ

4.2.1 การสร้างวิสัยทัศน์

4.2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

4.2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4.3 กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 49) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การสามารถมองเห็นวิถีปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ

- 4.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์
- 4.3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 4.3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- 4.3.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี

4.4 รอบบินส์ และคูลเลอร์ (Robbins and Coulter, 2003, pp. 196) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ในขนาดขององค์การ ซึ่งให้เห็นว่าองค์การจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างไร น่าสนใจและมีความเป็นไปได้จริงวิสัยทัศน์เช่นนี้หากได้รับการเลือกและปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร ซึ่งในกระบวนการนี้ทักษะ พรสวรรค์และทรัพยากรจะถูกนำมาใช้ไปอย่างเต็มที่เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ปรากฏเป็นจริง

4.5 โรบินสัน (Robinson, 2007, pp. 120) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการ คาดการณ์หรือวางแผนงานในอนาคต มีความคิดความคาดหวังพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ชี้นำให้เห็นแนวทางการปฏิบัติแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย สนับสนุนในด้านกระบวนการและทักษะอย่างเต็มที่ เพื่อให้เห็นภาพผลสำเร็จขององค์การอย่างเต็มศักยภาพ

5. การมีจินตนาการ

5.1 ไททอร์ย สีนลาร์ตัน (2553, หน้า 20) กล่าวว่า จินตนาการ (Imagination) คือ ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผลโดยบุคคลที่จะมีคุณสมบัติการมีจินตนาการ

5.2 กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิสัยพรรณ เสรีวัฒน์ (2556, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย อีกทั้ง

ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

5.3 คอสตา (Coste, 2009, pp. 316) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่ประกอบไปด้วยความท้าทาย และการมีส่วนร่วม ความมีอิสระ ความเป็นอิสระหรือการเปิดเผยการให้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง

สรุปได้ว่า การมีจินตนาการ คือ ความเชื่อ ความศรัทธาความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง การตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาวิจัยต่างประเทศด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ศึกษาไว้หลายเรื่อง ดังนี้

โดโรธี (Dorothy, 2001) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEO) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

เมืองเกษม (Mungkasem, 2001) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติดีนับวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

โรเบิร์ต (Robert, 2005) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมกับโรงเรียน พบว่า ผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น และแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจ

ที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์

สเติร์นเบิร์ก (Stenberg, 2006) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริงมีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาวิจัยในประเทศด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ศึกษาไว้หลายเรื่อง ดังนี้

เพ็ญภา ศิริภูธร (2562, หน้า 56) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง

1) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 95.70 มีสถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้ 3.1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3.2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1) ผู้บริหารเทศบาลตำบล มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตามสถานภาพต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเทศบาล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่น ความมีจินตนาการ และความมีวิสัยทัศน์ ในระดับความสัมพันธ์มาก

กาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ สำนักงานเขตบางเขน พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

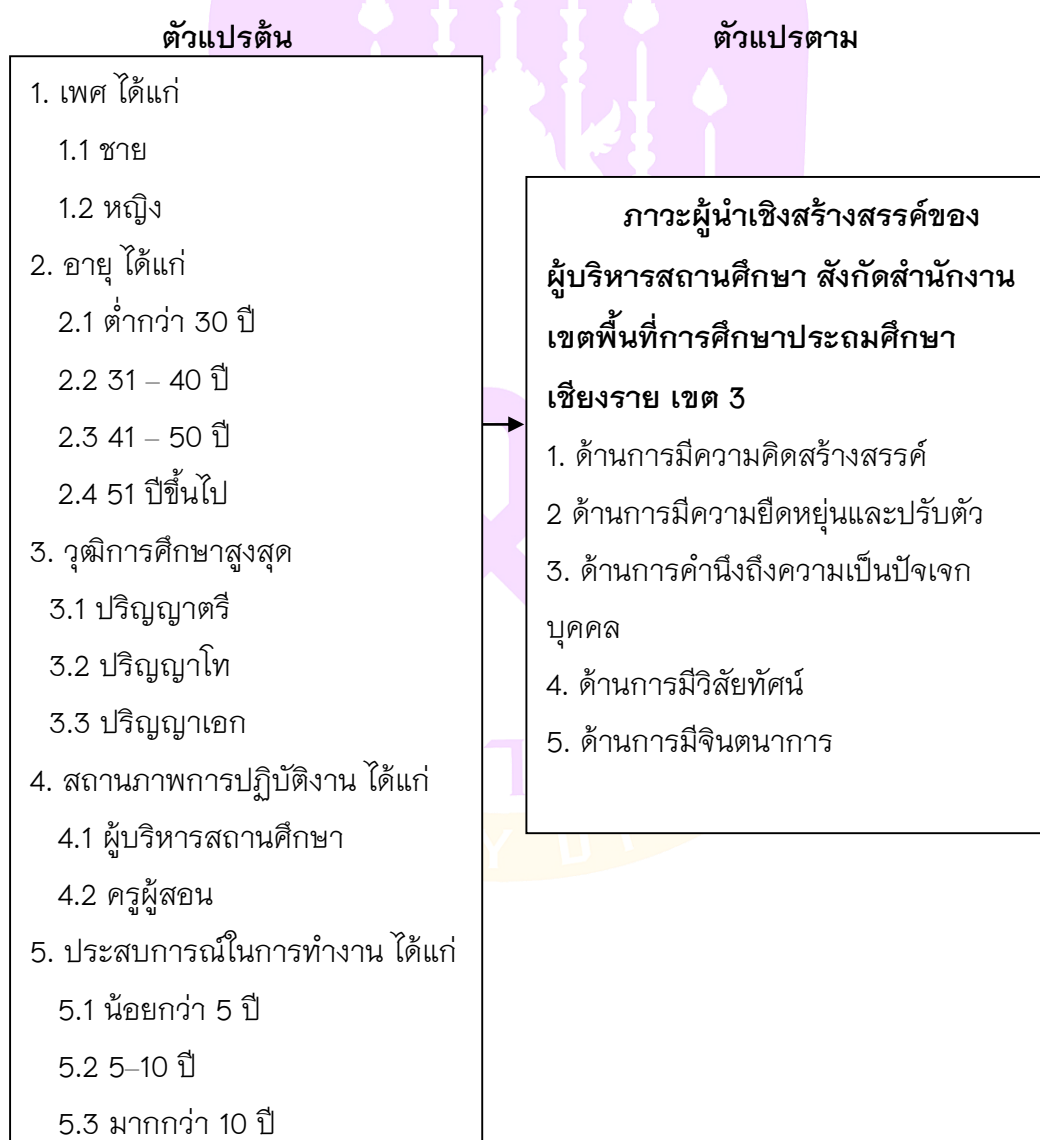
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูละผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 1) ความมีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่ม การเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ 2) ความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็วมีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และ 3) ความมีวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความ เป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทำให้ได้ตัวแปรที่ใหม่เพื่อสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางสังเคราะห์ตาราง 1 ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3). ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 5) การมีจินตนาการซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 132 คน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,493 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,625 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, สื่อบนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ซึ่งสามารถสรุปผลการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 2 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
แม่จัน	40	39	587	30	79
แม่สาย	32	29	663	23	89
เชียงแสน	25	23	439	18	59
แม่ฟ้าหลวง	31	30	647	23	87
ดอยหลวง	13	11	157	9	21
รวม	141	132	2,493	103	335

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) ด้านการมีจินตนาการมีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961, pp. 74) ไว้ 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากเอกสารตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำข้อเสนอนแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

6.1 ดร.สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

6.2 ดร.กฤษฎา พลตรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา

6.3 นายพิชชากร อานู ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านแม่หม้อ

โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับหลักการโดยใช้สูตร
ดังนี้

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

เมื่อ

IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ต้องการ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจาก
ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์
ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ในรายข้อ ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ใน
เกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียน
บ้านดอยช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ
แบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค
(Cronbach) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.99

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้
ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย
ให้ครูตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบ
แบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา ในการเก็บข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรับทราบ

3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 438 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.3 ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

1.4 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบตามเกณฑ์ ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษามี 2 ประเภท ดังนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่า t-test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน (F-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
P-Value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	242	55.25
2) หญิง	196	44.75
รวม	438	100.00
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	116	26.48
2) 31 – 40 ปี	163	37.21
3) 41 – 50 ปี	129	29.45
4) 51 ปีขึ้นไป	30	6.85
รวม	438	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1)ปริญญาตรี	245	55.94
2)ปริญญาโท	189	43.15
3)ปริญญาเอก	4	0.91
รวม	438	100.00
4. สถานภาพการปฏิบัติงาน		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	103	23.52
2) ครูผู้สอน	335	76.48
รวม	438	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	86	19.63
2) 5-10 ปี	192	43.84
3) มากกว่า 10 ปี	160	36.53

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
รวม	438	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 438 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย จำนวน 242 คน (ร้อยละ 55.25) และเพศหญิง จำนวน 196 คน (ร้อยละ 44.75) จำแนกตามอายุ พบว่า อายุมากที่สุด คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 163 คน (ร้อยละ 37.21) รองลงมา คือ อายุ อายุ 41-50 ปี จำนวน 129 คน (ร้อยละ 29.45) อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 116 คน (ร้อยละ 26.48) และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน (ร้อยละ 6.85) จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า มากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรีจำนวน 245 คน (ร้อยละ 55.94) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 189 คน (ร้อยละ 43.15) และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน (ร้อยละ 0.91) จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 335 คน (ร้อยละ 76.48) และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน (ร้อยละ 23.52) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 192 คน (ร้อยละ 43.84) รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 160 คน (ร้อยละ 36.53) และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 86 คน (ร้อยละ 19.63)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีจินตนาการโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์		การแปลผล	ลำดับ ที่
	n = 438			
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.01	0.64	มาก	2
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.97	0.65	มาก	4
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.95	0.64	มาก	5
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.08	0.67	มาก	1
ด้านการมีจินตนาการ	4.01	0.67	มาก	3
รวม	4.00	0.57	มาก	

จากตาราง 4 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.67) และ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.64) และด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.64)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		การแปล ผล	ลำดับ ที่
	n = 438			
	\bar{X}	S.D.		
1.ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติ	4.18	0.83	มาก	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		การแปล ผล	ลำดับ ที่
	n = 438			
	\bar{X}	S.D.		
ที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และ ผู้ใต้บังคับบัญชา				
ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด ที่เป็นด้านบวก	4.38	0.86	มาก	1
2.ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการคิด เปลี่ยนแปลง	3.87	1.06	มาก	3
3.ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	3.74	1.11	มาก	5
4.ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดและคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กรเป็น สำคัญ	3.86	1.12	มาก	4
รวม	4.01	0.64	มาก	

จากตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่เป็นด้านบวก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.83) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.11)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมีความ
ยืดหยุ่นและปรับตัว

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและ ปรับตัว	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์		การแปลผล	ลำดับที่
	สร้างสรรค์ n = 438			
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่าง เหมาะสม	3.83	1.07	มาก	3
ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความอิสระ และผ่อนคลายในการทำงาน ไม่ให้ตั้ง เครียดจนเกินไป	4.21	0.87	มาก	1
ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง บรรยากาศในการทำงาน	4.03	1.02	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ขวัญ กำลังใจแก่บุคลากร ในการทำงานอยู่ เสมอ	3.82	1.11	มาก	4
รวม	3.97	0.65	มาก	

จากตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$,
S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน ไม่ให้ตั้ง
เครียดจนเกินไป ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง
บรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 1.02) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.11)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการดำเนินงานถึง
ปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์		การแปล ผล	ลำดับ ที่
	n = 438			
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความ ต่างระหว่างบุคคล	3.78	1.02	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนัก ถึงความแตกต่างในการทำงาน	4.13	0.86	มาก	1
ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสำรวจความ ถนัดที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.08	1.04	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเท่า เทียมในองค์กร	3.87	1.06	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	3.91	1.07	มาก	3
รวม	3.95	0.64	มาก	

จากตาราง 7 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความแตกต่างในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสำรวจความถนัดที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 1.04) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.02)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการมี
วิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์		การ แปลผล	ลำดับที่
	n = 438			
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคาดการณ์หรือ วางแผนงานในอนาคต	3.91	1.08	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดความ คาดหวังพัฒนาองค์กรให้มีความ เจริญก้าวหน้า	4.32	0.84	มาก	1
ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นแนวทางการ ปฏิบัติแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย	4.10	1.02	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนในด้าน กระบวนการและทักษะอย่างเต็มที่ เพื่อให้ เห็นภาพผลสำเร็จขององค์การอย่างเต็ม ศักยภาพ	3.97	1.06	มาก	3
รวม	4.08	0.67	มาก	

จากตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.67) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดความคาดหวังพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า
($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นแนวทางการปฏิบัติแก่
บุคลากรให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 1.02) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคาดการณ์หรือวางแผนงานในอนาคต ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.08)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 ตามแนวคิดของผู้บริหารและครู 3 ด้านการมีจินตนาการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์		การแปลผล	ลำดับที่
	สร้างสรรค์ n = 438			
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา ต่อสายงานและมีเจตคติที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.85	1.07	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษามีความ คาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพ ความสำเร็จขององค์กรในจิตใจ	4.16	0.91	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สนุกสนานหรืออารมณ์ขัน	4.18	1.01	มาก	1
ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการลด ความขัดแย้ง	3.94	1.04	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ยอมรับ ความคิดเห็น และการโต้แย้ง	3.92	1.08	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการประสานงาน กับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือ วิธีการใหม่ ๆ	3.98	1.04	มาก	3
รวม	4.01	0.67	มาก	

จากตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีจินตนาการ ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.67) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 1.01) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพความสำเร็จขององค์กรในจิตใจ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธาต่อสายงานและมีเจตคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.07)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ และสถานภาพการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่า t-test ดังนี้

ตาราง 10 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยการจำแนกตามเพศ

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย			หญิง			t	Sig.
	n	\bar{x}	S.D.	n	\bar{x}	S.D.		
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	242	3.99	0.67	196	4.03	0.60	-0.76*	0.02
ด้านการมีความ ยึดหยุ่นและปรับตัว	242	3.97	0.67	196	3.97	0.63	0.00	0.2
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคลและ	242	3.92	0.67	196	3.99	0.60	-1.12*	0.01
ด้านการมีวิสัยทัศน์	242	4.06	0.71	196	4.10	0.61	-0.60*	0.00
ด้านการมีจินตนาการ	242	3.99	0.70	196	4.02	0.64	-0.45	0.08
รวม	246	3.98	0.60	196	4.02	0.52	-0.69*	0.00

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีจินตนาการ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig.
	n	\bar{x}	S.D.	n	\bar{x}	S.D.		
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	103	4.08	0.70	335	3.99	0.62	1.24*	0.01
ด้านการมีความยืดหยุ่น	103	4.12	0.71	335	3.93	0.63	2.46*	0.04
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	103	4.06	0.63	335	3.92	0.64	1.94	0.92
ด้านการมีวิสัยทัศน์	103	4.23	0.67	335	4.03	0.66	2.75	0.27
ด้านการมีจินตนาการ	103	4.09	0.72	335	3.98	0.66	1.34*	0.05
รวม	103	4.11	0.64	335	3.97	0.54	2.04*	0.00

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P- value
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.84	3	1.28	3.17*	0.02
	ภายในกลุ่ม	174.86	434	0.40		
	รวม	178.70	437			
ด้านการมีความ ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	7.32	3	2.44	5.90*	0.00
	ภายในกลุ่ม	179.52	434	0.41		
	รวม	186.84	437			
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.02	3	1.34	3.29*	0.02
	ภายในกลุ่ม	176.41	434	0.41		
	รวม	180.43	437			
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	7.94	3	2.65	6.15*	0.00
	ภายในกลุ่ม	186.97	434	0.43		
	รวม	194.91	437			
ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.33	3	1.44	3.23*	0.02
	ภายในกลุ่ม	193.60	434	0.45		
	รวม	197.93	437			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.78	3	1.59	5.04*	0.00
	ภายในกลุ่ม	137.12	434	0.32		
	รวม	141.90	437			

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังปรากฏในตาราง 13-17

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		$\bar{X} = 4.07$	$\bar{X} = 3.90$	$\bar{X} = 4.10$	$\bar{X} = 3.95$
ต่ำกว่า 30 ปี	$\bar{X} = 4.07$	-	0.18 *	- 0.03	0.12
31-40 ปี	$\bar{X} = 3.90$	-	-	- 0.20 *	- 0.05
41-50 ปี	$\bar{X} = 4.10$	-	-	-	0.15
51 ปีขึ้นไป	$\bar{X} = 3.95$	-	-	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 13 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{X} = 4.06$	$\bar{X} = 3.81$	$\bar{X} = 4.10$	$\bar{X} = 4.01$
ต่ำกว่า 30 ปี	$\bar{X} = 4.06$	-	0.25*	-0.04
31-40 ปี	$\bar{X} = 3.81$	-	-	- 0.29*
41-50 ปี	$\bar{X} = 4.10$	-	-	0.09
51 ปีขึ้นไป	$\bar{X} = 4.01$	-	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 14 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นด้านการมีความยืดหยุ่นสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นด้านการมีความยืดหยุ่นสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	$\bar{X} = 4.00$	$\bar{X} = 3.83$	$\bar{X} = 4.03$	$\bar{X} = 4.07$
ต่ำกว่า 30 ปี	$\bar{X} = 4.00$	-	0.17*	- 0.03
31-40 ปี	$\bar{X} = 3.83$	-	-	- 0.20*

ตาราง 15 (ต่อ)

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		$\bar{X} = 4.00$	$\bar{X} = 3.83$	$\bar{X} = 4.03$	$\bar{X} = 4.07$
41-50 ปี	$\bar{X} = 4.03$	-	-	-	- 0.04
51 ปีขึ้นไป	$\bar{X} = 4.07$	-	-	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 15 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีวิสัยทัศน์

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		$\bar{X} = 4.08$	$\bar{X} = 3.92$	$\bar{X} = 4.26$	$\bar{X} = 4.12$
ต่ำกว่า 30 ปี	$\bar{X} = 4.08$	-	0.15	- 0.18 *	- 0.04
31-40 ปี	$\bar{X} = 3.92$	-	-	- 0.33 *	- 0.19
41-50 ปี	$\bar{X} = 4.26$	-	-	-	0.14
51 ปีขึ้นไป	$\bar{X} = 4.12$	-	-	-	-

หมายเหตุ: * P-value < 0.05

จากตาราง 16 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีจินตนาการ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		$\bar{X} = 4.09$	$\bar{X} = 3.89$	$\bar{X} = 4.10$	$\bar{X} = 3.93$
ต่ำกว่า 30 ปี	$\bar{X} = 4.09$	-	0.20 *	- 0.01	0.16
31-40 ปี	$\bar{X} = 3.89$	-	-	- 0.21 *	- 0.04
41-50 ปี	$\bar{X} = 4.10$	-	-	-	0.17
51 ปีขึ้นไป	$\bar{X} = 3.93$	-	-	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 17 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ด้านการมีจินตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปี

ตาราง 18 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม
วุฒิการศึกษาสูงสุด

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ		SS	df	MS	F	P- value
ผู้บริหารสถานศึกษา						
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.26	2	2.13	5.31*	0.01
	ภายในกลุ่ม	174.44	435	0.40		
	รวม	178.70	437			
ด้านการมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	7.38	2	3.69	8.94*	0.00
	ภายในกลุ่ม	179.46	435	0.41		
	รวม	186.84	437			
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	9.50	2	4.75	12.09*	0.00
	ภายในกลุ่ม	170.93	435	0.39		
	รวม	180.43	437			
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	15.65	2	7.82	18.99*	0.00
	ภายในกลุ่ม	179.26	435	0.41		
	รวม	194.91	437			
ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	9.68	2	4.84	11.19*	0.00
	ภายในกลุ่ม	188.24	435	0.43		
	รวม	197.93				
ภาพรวม	ระหว่าง					
	กลุ่ม	4.26	2	2.13	5.31*	0.01
	ภายในกลุ่ม	174.44	435	0.40		
	รวม	178.70	437			

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี

อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังปรากฏในตาราง 19-23

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

วุฒิการศึกษาสูงสุด		ปริญญาตรี $\bar{X} = 3.92$	ปริญญาโท $\bar{X} = 4.11$	ปริญญาเอก $\bar{X} = 4.40$
ปริญญาตรี	$\bar{X} = 3.92$	-	- 0.18 *	- 0.48
ปริญญาโท	$\bar{X} = 4.11$	-	-	- 0.92
ปริญญาเอก	$\bar{X} = 4.40$	-	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 19 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการมีความยืดหยุ่น

วุฒิการศึกษาสูงสุด		ปริญญาตรี $\bar{X} = 3.86$	ปริญญาโท $\bar{X} = 4.11$	ปริญญาเอก $\bar{X} = 4.44$
ปริญญาตรี	$\bar{X} = 3.86$	-	- 0.25 *	- 0.58

ตาราง 20 (ต่อ)

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X} = 3.86$	$\bar{X} = 4.11$	$\bar{X} = 4.44$
ปริญญาโท	$\bar{X} = 4.11$	-	- 0.33
ปริญญาเอก	$\bar{X} = 4.44$	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 20 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X} = 3.83$	$\bar{X} = 4.10$	$\bar{X} = 4.55$
ปริญญาตรี	$\bar{X} = 3.83$	- 0.27*	- 0.72*
ปริญญาโท	$\bar{X} = 4.10$	-	- 0.45
ปริญญาเอก	$\bar{X} = 4.55$	-	-

หมายเหตุ: * P-value < 0.05

จากตาราง 21 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่

มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคลเท่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการมีวิสัยทัศน์

วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี $\bar{X} = 3.91$	ปริญญาโท $\bar{X} = 4.29$	ปริญญาเอก $\bar{X} = 4.31$
ปริญญาตรี	$\bar{X} = 3.91$	-	- 0.38**
ปริญญาโท	$\bar{X} = 4.29$	-	- 0.02
ปริญญาเอก	$\bar{X} = 4.31$	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 22 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์สูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการมีจินตนาการ

วุฒิการศึกษาสูงสุด		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		$\bar{X} = 3.87$	$\bar{X} = 4.17$	$\bar{X} = 4.33$
ปริญญาตรี	$\bar{X} = 3.87$	-	- 0.29**	- 0.46
ปริญญาโท	$\bar{X} = 4.17$	-	-	- 0.16
ปริญญาเอก	$\bar{X} = 4.33$	-	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 23 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านการมีจินตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 24 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P- value
ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.40	2	2.20	5.49**	0.00
	ภายในกลุ่ม	174.30	435	0.40		
	รวม	178.70	437			
ด้านการมีความ ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	5.90	2	2.95	7.10**	0.00
	ภายในกลุ่ม	180.94	435	0.42		
	รวม	186.84	437			

ตาราง 24 (ต่อ)

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P- value
ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.49	2	1.24	3.04*	0.05
	ภายในกลุ่ม	177.95	435	0.41		
	รวม	180.43	437			
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	8.47	2	4.24	9.88*	0.00
	ภายในกลุ่ม	186.44	435	0.43		
	รวม	194.91	437			
ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.04	2	2.52	5.69*	0.00
	ภายในกลุ่ม	192.88	435	0.44		
	รวม	197.93	437			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.40	2	2.20	5.49*	0.00
	ภายในกลุ่ม	174.30	435	0.40		
	รวม	178.70	437			

หมายเหตุ: * P-value < 0.05

จากตาราง 24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) ดังปรากฏในตาราง 25-29

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X} = 4.13$	$\bar{X} = 3.90$	$\bar{X} = 4.08$
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X} = 4.13$	-	- 0.23 *	0.05
5-10 ปี	$\bar{X} = 3.90$	-	-	- 0.18 *
มากกว่า 10 ปี	$\bar{X} = 4.08$	-	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 25 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X} = 4.09$	$\bar{X} = 3.84$	$\bar{X} = 4.06$
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X} = 4.09$	-	- 0.25 *	0.03
5-10 ปี	$\bar{X} = 3.84$	-	-	- 0.22 *
มากกว่า 10 ปี	$\bar{X} = 4.06$	-	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 26 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X} = 4.02$	$\bar{X} = 3.87$	$\bar{X} = 4.02$
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X} = 4.02$	-	0.15	- 0.00
5-10 ปี	$\bar{X} = 3.87$	-	-	- 0.15*
มากกว่า 10 ปี	$\bar{X} = 4.02$	-	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 27 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X} = 4.12$	$\bar{X} = 3.92$	$\bar{X} = 4.23$
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X} = 4.12$	-	0.20*	- 0.11
5-10 ปี	$\bar{X} = 3.92$	-	-	- 0.31**
มากกว่า 10 ปี	$\bar{X} = 4.23$	-	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 28 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีจินตนาการ

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X} = 4.15$	$\bar{X} = 3.89$	$\bar{X} = 4.07$
ต่ำกว่า 5 ปี	$\bar{X} = 4.15$	-	0.26	0.89
5-10 ปี	$\bar{X} = 3.89$	-	-	- 0.18*

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X} = 4.15$	$\bar{X} = 3.89$	$\bar{X} = 4.07$
มากกว่า 10 ปี	$\bar{X} = 4.07$	-	-	-

หมายเหตุ: *P-value < 0.05

จากตาราง 29 พบว่า ผลการทดสอบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการณปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 132 คน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,493 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,625 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 335 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เป็นเกณฑ์ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีสุ่มใช้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง และวิธีการให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยจับฉลากแบบไม่ใส่คืนโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ได้รับแบบสอบถามกลับ คืนมา จำนวน 438 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ใช้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้ ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีจินตนาการ

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย อายุมากที่สุด คือ อายุ 31-40 ปี วุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจก บุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่เป็นด้านบวก รองลงมา คือ ผู้บริหาร สถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความอิสระและผ่อนคลายในการ ทำงาน ไม่ให้ตึงเครียดจนเกินไป รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศใน การทำงาน และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร ในการทำงานอยู่เสมอ

2.3 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความแตกต่างในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสำรวจความถนัดที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดความคาดหวังพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า รุ่งลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นแนวทางการปฏิบัติแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคาดการณ์หรือวางแผนงานในอนาคต

2.5 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน รุ่งลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพความสำเร็จขององค์กรในจิตใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา ต่อสายงานและมีเจตคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีจินตนาการ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

5.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี

5.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นด้านการมีความยืดหยุ่นสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นด้านการมีความยืดหยุ่นสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี

5.3 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี

5.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป

5.5 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ 41-50 ปี

6. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

6.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

6.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวสูงกว่ากับ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

6.3 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอกมีความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี

6.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์สูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี

6.5 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี

7. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

7.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

7.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

7.3 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

7.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

7.5 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายหรือภาพในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่การศึกษายุคใหม่ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 66-69) ได้

ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับภาวะเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์ (2562, หน้า 106-109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ที่อยู่บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง จึงส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีมุมมอง ทัศนคติ ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์ (2562, หน้า 106-109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ผลการศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของหยก ถาวรวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท จำแนกตามเพศ พบว่า นิสิตปริญญาโท ที่มีเพศ ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ทั้งทางด้านมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ แตกต่าง ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน จึงมีความคิดเห็น โดยภาพรวมที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์ (2562, หน้า 106-109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ผลการศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของหยก ถาวรวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท จำแนกตามอายุ พบว่า นิสิตปริญญาโท ที่มีอายุ ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบในการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา วางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของหยก ถาวรวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า นิสิตปริญญาโท ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวินา สุทธิโพธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีวุฒิมหาบัณฑิตศึกษามากกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีวุฒิมหาบัณฑิตศึกษาปริญญาตรี

5. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพใน อนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การสามารถมองเห็นวิถี ปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จึงมี ความคิดเห็น โดยภาพรวมที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา ทิลา (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต บางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์ (2562, หน้า 106 -109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ผลการศึกษาค่าการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ในการทำงานอยู่เสมอ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคาดการณ์หรือวางแผนงานในอนาคต
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความศรัทธาต่อสายงานและมีเจตคติที่ดีต่อบัณฑิต

ปัญหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา ศิลลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษามาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2553). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปตาพล และวิไลพรรณ เสรีวัฒน์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สิ่งทีควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น: คลังนานา.
- กุลรัศมี ศิริกรวุฒิพงศ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาส์น. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปกร, กรุงเทพฯ.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. สมุทรปราการ: อีรสาส์น.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเอกชนศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- จรรุณี แก้วเอียน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง, เลย.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บั๊ค พอยท์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2554). การนิเทศการศึกษา. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้า

ทางวิชาการ.

- ดวงแข ขำนอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ทักษิณา เหลืองทวีผล. (2551). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นัยนา ชนาฤทธิ. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- นิพาดา เทวกุล. (2556). ทักษะวิธีคิดแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2563, จาก https://pirun.ku.ac.th/~agrpt/lesson1/creative_thinking.html
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ตรีณสาร.
- บุญช่วย สายราม. (2557). ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคามมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2556). การบริหารสถาบันเพื่อความ เป็นเลิศ. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

- พลุ เดชะรินทร์. (2553). **มุมมองใหม่**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา**. อุดรดิตต์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พรสวัสดิ์ ศิรคานันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ไพฑูรย์ สินธวรรัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. ชลบุรี: มนตรี.
- ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: สยามบุ๊คส์.
- วินา สุทธิโพธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, นครลำปาง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย**.

- การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกลด. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต17.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุคนธ์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรธณี สินธพานนท์. (2555). **พัฒนาทักษะการติดตามแนวปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: เทคนิดพริ้นติ้ง.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมคิด มาวงศ์. (2554). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมศักดิ์ กิจฉนวนวัฒน์. (2545). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมโดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพบุคคลของแอนโทนีร็อบบินส์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์ และสตูดิโอ.
- สมหมาย โอภาสี. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สัมพันธ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). **ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์กร: แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.

- สร้อยญา เกิดแก้ว. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- สุขพัชรา ชุ่มเจริญ. (2556). **การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประสานมิตร.
- สมุทรา ชำนาญ. (2554). **ภาวะผู้ทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ**. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. เชียงราย: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สืบค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2563, จาก https://data.bopp-obec.info/emis/index_area.php?Area_CODE=5703
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579/สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.
- หยก ถาวรวงศ์. (2559). **การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อาภรณ์ สุขสวัสดิ์. (2553). **กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- Adair, J. (2007). **Understanding motivation**. Guildford: Talbort Adair Press.
- Basadur, M. (2008). **Leading other to think innovatly together: Creative leadership**. N.P.: n.p.

- Campbell, R. F. (1977). **Introduction to Education Administration** (5th ed). New York: McGraw–Hall.
- Casse, P. and Claudel, P. G. (2007). **Philosophy for creative leadership. How philosophy can turn people into more effective leaders**. London: Athena Press.
- Coste, T. G. (2009). **Creative Leadership and Women**. Retrieved April 29, 2020, from <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.html>
- Dorothy, A. S. (2001). **Spiritual Intelligence: Developing Higher Consciousness**. N.P.: n.p.
- DuBrin, A. J. (2010). **The Principles of Leadership** (6th ed). Toronto: Houghton Mifflin.
- Flippo, E. B. (1984). **Personnel Management** (6th ed). New York: McGraw–Hill.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw–Hill.
- Harris, A. (2009). Creative Leadership. **Journal of Management in Education**, 23(1), 9–11.
- Hersey, P. and Blanchard, K. H. (2001). **Management of Organizational Behavior Leading Human Resources** (8th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration Theory Research Practice** (7th ed). New York: McGraw–Hill.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Koontz, H. and Odonnell, C. (2001). **Essentials of Management** (5th ed). New York: McGraw–Hill.
- Jesse, B. (1999). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper and Row.
- Jame, C. and Connolly, U. (2000). **Effective Change In School**. London: Routle Falmer.
- Likert, R. (1961). **A Technique for the Measurement of Attitude**. Chicago: Rand Me Nally.
- Lussier, R. N. and Achua, C. F. (2001). **Leadership Theory Application and Skill Development**. Cincinnati Ohio: South Westem Publishing.
- Mangrulkar, L., Whitman, C. V, and Posner, M. (2001). **Life Skills Approach to Child and Adolescent Health Human Development**. Washington, DC: Education

Development Center.

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

Mungkasem, U. (2001). The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers, **Dissertation Abstracts International**, 23(06), 56–A.

Neeley, A. (2004). **Quality Assurance**. New York : McGraw–Hill.

Northouse P.G. (2010). **Leadership Theory and Practice** (5th ed). California: SAGA Publication, inc.

Parker, J. P. and Begnaud, L. G. (2004). **Developing creative leadership**. Portsmouth, NH: Teacher Ideas Press.

Robbins, S. P. and Coulter, M. (2003). **Organization Behavior: Concepts Controversies and Application**. New Jersey: Prentice–Hall.

Robert, C. (2005). **Relationships between Measures of Leadership and School Climate**. Nevada: University of Nevada Press.

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

Stenberg, 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 Kogan, N. (2010). **Modes of Thinking in Young Children**. New York: Holt Rinehart and Winston.

Wright, W. and Noe, L. (1996). **Management: Skills and Application** (8th ed). Chicago: Irwin.

Yukl, G. A. (2005). **Leadership in Organization** (4th ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

2. ดร.กฤษฎา พลตรี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

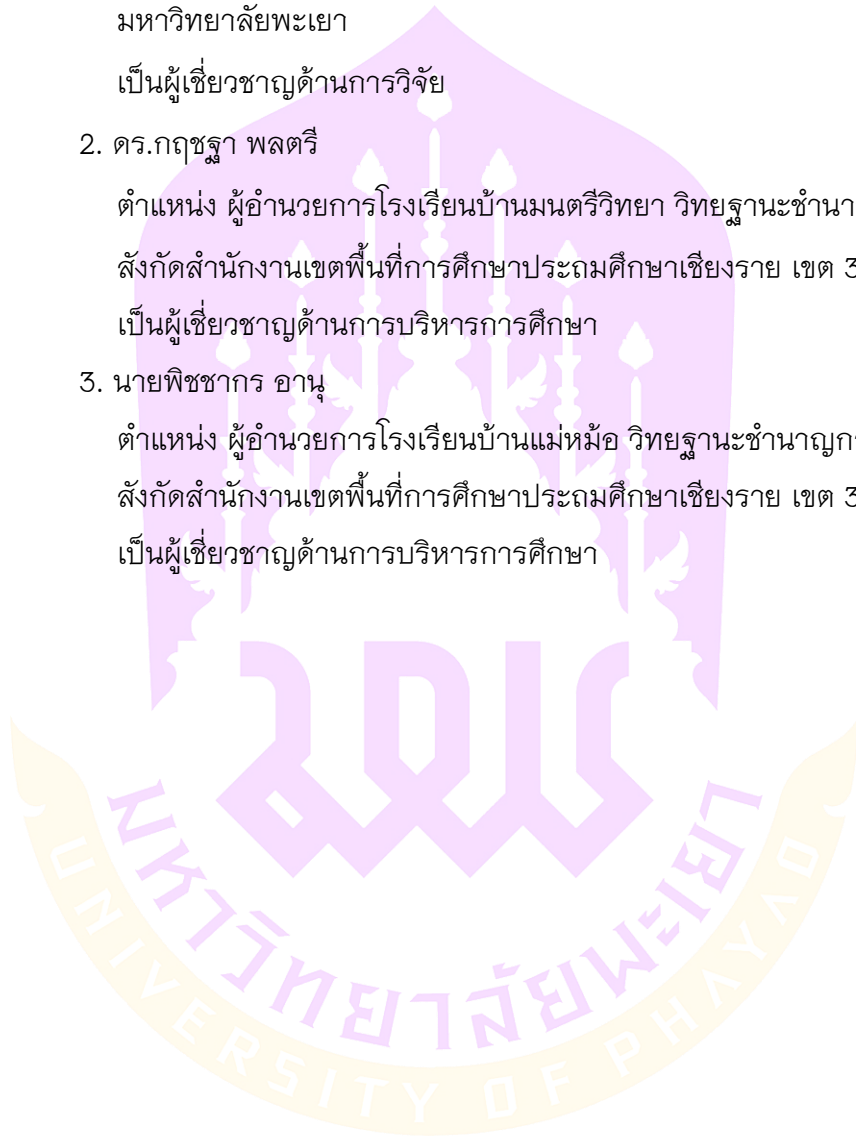
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. นายพิชชากร อานู

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่หม้อ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจงเบื้องต้น

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกรายบุคคลหรือสถานศึกษาใด ๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อ ตัวท่านและสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานแต่อย่างใด ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จิตติภูมิ เทพคำ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงสำหรับ
ตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. สถานภาพการปฏิบัติงาน

() ผู้บริหารสถานศึกษา () ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3					
	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับภาวะผู้นำ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
1)	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา					
2)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่เป็นด้านบวก					
3)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด เปลี่ยนแปลง					
4)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ					
5)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดและคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ					
2.ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว						
1)	ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม					
2)	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความอิสระและผ่อนคลาย ในการทำงาน ไม่ให้ตึงเครียดจนเกินไป					
3)	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน					
4)	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร ในการทำงานอยู่เสมอ					
3.ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
1)	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล					
2)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความ แตกต่างในการทำงาน					
3)	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสำรวจความถนัดที่แตกต่าง ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4)	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเท่าเทียมในองค์กร					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5)	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1)	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคาดการณ์หรือวางแผน งานในอนาคต					
2)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดความคาดหวังพัฒนา องค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า					
3)	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นแนวทางการปฏิบัติ แก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย					
4)	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนในด้านกระบวนการ และทักษะอย่างเต็มที่ เพื่อให้เห็นภาพผลสำเร็จของ องค์การอย่างเต็มศักยภาพ					
5.ด้านการมีจินตนาการ						
1)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา ต่อสายงานและ มีเดคคิตที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
2)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโน ภาพความสำเร็จขององค์กรในจิตใจ					
3)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนุกสนานหรืออารมณ์ ขัน					
4)	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการลดความขัดแย้ง					
5)	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ยอมรับความคิดเห็น และ การโต้แย้ง					
6)	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตอบสนองเชิงจินตนาการ ต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการประสานงานกับ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	บุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ					



**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา**

คำชี้แจง โปรดเขียนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

.....

.....

.....

2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

.....

.....

.....

3. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

.....

.....

.....

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

5. ด้านการมีจินตนาการ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ภาคผนวก ค ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

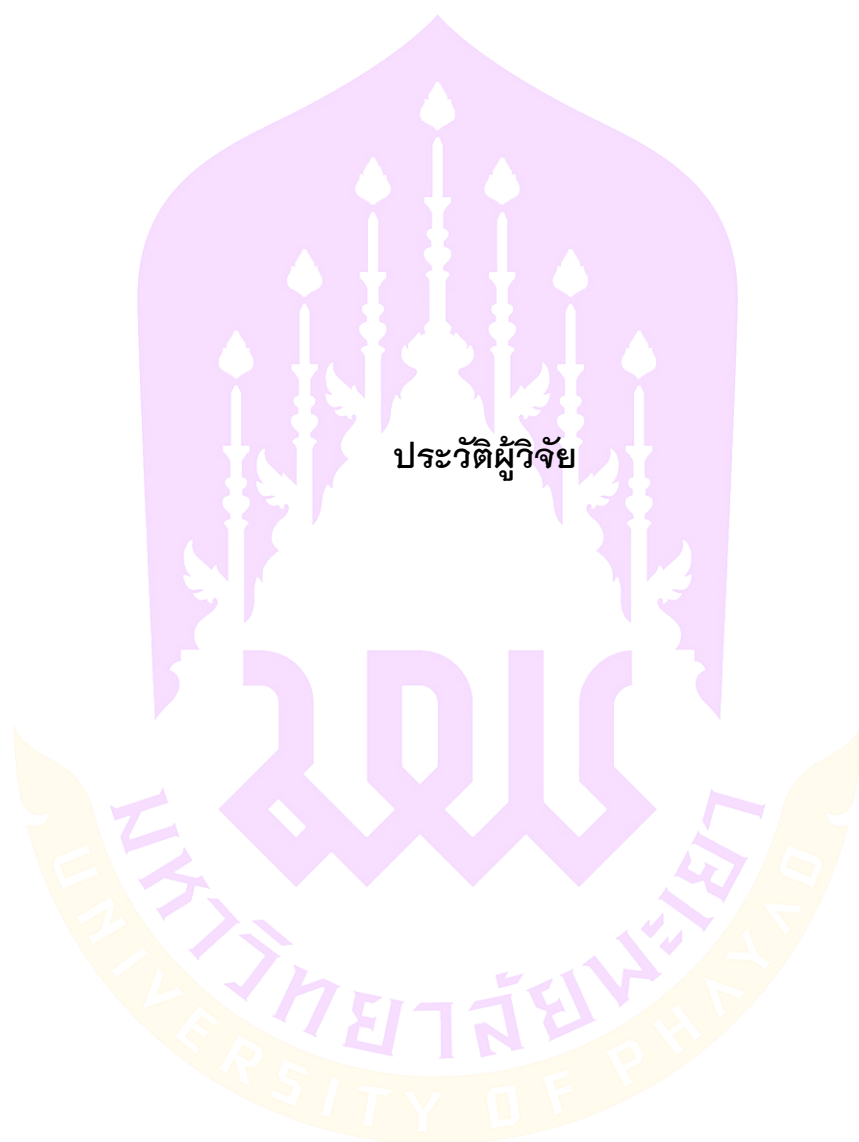
- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5–1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มี ทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดที่เป็นด้านบวก	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการคิด เปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามี	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
	ความคิดและค่านึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กรเป็น สำคัญ					
2.ด้านการมีความยืดหยุ่น						
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถปรับตัวให้เข้า กับสถานการณ์ได้อย่าง เหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง ความอิสระและผ่อนคลายใน การทำงาน ไม่ให้ตึงเครียด จนเกินไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สร้างบรรยากาศในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ใน การทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึง ความต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตระหนักถึงความแตกต่างใน การทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาคอย สำรวจความถนัดที่แตกต่าง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
	ของผู้ได้บังคับบัญชา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง ความเท่าเทียมในองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.ด้านการมีวิสัยทัศน์						
15	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการ คาดการณ์หรือวางแผนงานใน อนาคต	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดความคาดหวังพัฒนา องค์กรให้มีความ เจริญก้าวหน้า	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะให้ เห็นแนวทางการปฏิบัติแก่ บุคลากรให้ปฏิบัติตาม เป้าหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ในด้านกระบวนการและทักษะ อย่างเต็มที่ เพื่อให้เห็นภาพ ผลสำเร็จขององค์การอย่าง เต็มศักยภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.ด้านการมีจินตนาการ						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
	ศรัทธา ต่อสายงานและมีเจต คติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ คาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพ ความสำเร็จขององค์กรใน จิตใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สนุกสนานหรืออารมณ์ขัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการ ลดความขัดแย้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ ยอมรับความคิดเห็น และการ โต้แย้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ตอบสนองเชิงจินตนาการต่อ สิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการ ประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วย แนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	จิตติภูมิ เทพคำ
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤษภาคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2561 คบ. (ภาษาไทย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัด เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	229 หมู่ 2 ตำบลสระ อำเภอยางมาวอน จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	จิตติภูมิ เทพคำ (ผู้บรรยาย). (24 เมษายน 2564). การศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 671-684). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

