

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

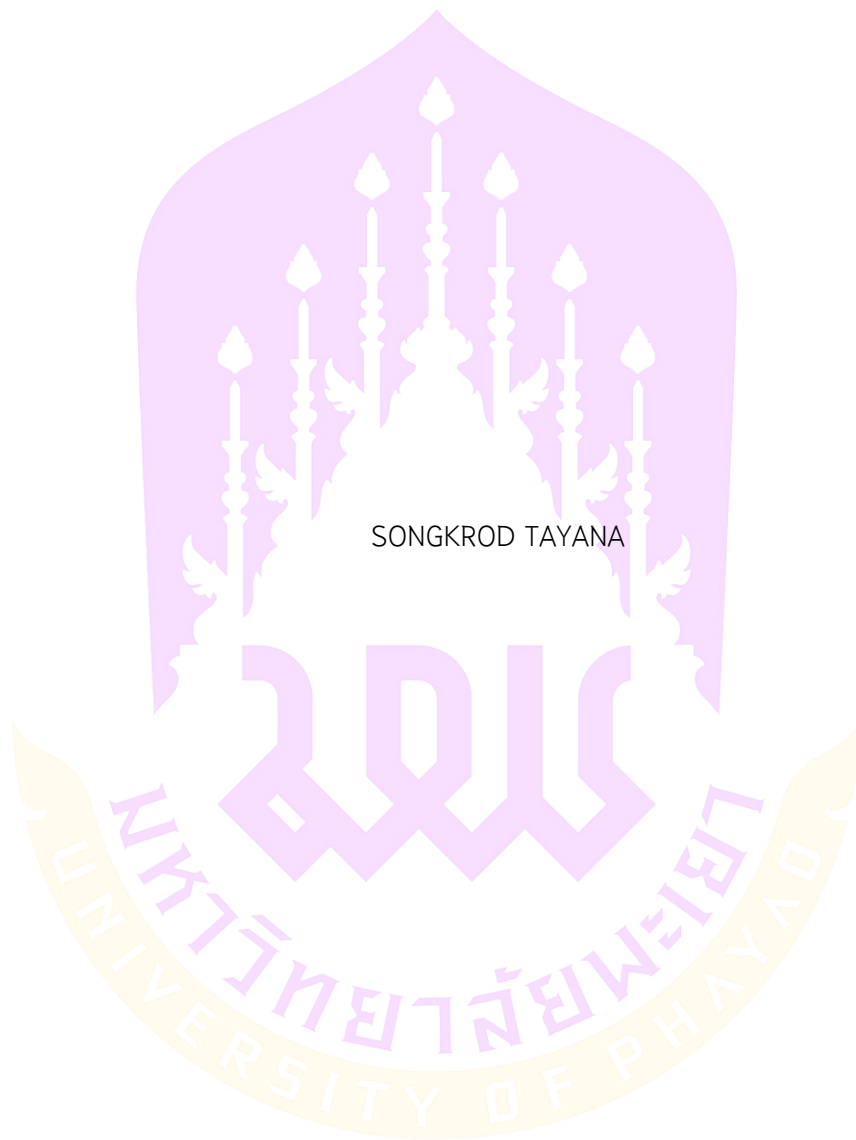
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE
OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



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

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ ทรงกรด ทายะนา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

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

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีชระ จตุพร)

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

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

เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ทรงกรด ทายะนา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา , 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรระ จตุพร
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน ได้มาจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610) จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นอำเภอ แล้วแบ่งตามสัดส่วน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากประชากรอีกครั้งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว
2. ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

Title: A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

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

Advisor: Associate Professor Dr. Watchara Jatuporn , .

Keywords: Creative Leadership

ABSTRACT

This research The objectives are as follows: 1) to study the level of creative leadership of school administrators; Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 and 2) to compare the creative leadership of school administrators. under the jurisdiction of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 classified by age, highest education qualification and work experience The sample group used in this research teacher in school 302 students under the office of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 were obtained from Krejcie and Morgan's prefabricated table (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610). Stratified sampling) by dividing the population into districts. then divide accordingly After obtaining a sample group, a simple random sampling method was used from the population again. The tools used in the research are: The questionnaire was a 5–level estimating scale. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and a one–way ANOVA test and a pairwise mean difference test by Scheffé's method. The results showed that

1. The level of creative leadership of school administrators under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 according to teachers' opinions. Overall, it was at a high level. In order of average to least, including the vision. Team work problem–solving abilities creative thinking Individual considerations Imagination and flexibility and adaptability

2. The comparative results of the level of creative leadership of school administrators. under the jurisdiction of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 according to teachers' opinions classified by age, highest education qualification and work experience Overall, there is no difference.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผศ.ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มี พระคุณ ประกอบด้วย บิดา มารดา เป็นปฐมบูชา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

ทรงกรด ทายะนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	5
ขอบเขตด้านตัวแปร /ตัวแปรที่ศึกษาได้	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์จากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
1. การบริหารสถานศึกษา.....	10
1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	10
1.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา.....	12
1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา	13

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	15
2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ	15
2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ	17
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	18
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	21
3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	21
3.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	23
3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
กรอบแนวคิดการวิจัย	51
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	60
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	61
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน	73
บทที่ 5 บทสรุป.....	78
สรุปผลการวิจัย	79

อภิปรายผลการวิจัย	82
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	84
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	91
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
ภาคผนวก ค ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC) ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม (IOC)	106
ประวัติผู้วิจัย	127



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	33
ตาราง 2 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	60
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน.....	61
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์	62
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว.....	64
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน ด้านการมีจินตนาการ.....	65
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	66
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน ด้านการ มีความคิดสร้างสรรค์.....	68
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม	70

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของครูผู้สอน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา 71

ตาราง 12 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
จำแนกตามอายุ..... 73

ตาราง 13 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา 74

ตาราง 14 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 76



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	52
--	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นหน่วยงาน ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 165 โรงเรียน และได้ กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา โดยได้ทวนแผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 นำสู่ปฏิบัติในการจัดทำ แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดย มีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ หลักกลยุทธ์ดังนี้ วิสัยทัศน์ ได้แก่ องค์กรคุณภาพ สู่พัฒนาการศึกษา ที่ยั่งยืน พันธกิจ ได้แก่ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะ ตามหลักสูตร และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการ แข่งขัน 3) ส่งเสริมประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพ มีความปลอดภัยตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสู่การเป็นมืออาชีพ 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยน้อมนำพระบรมราโชบาย ศาสตร์พระราชา และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน 6) ส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 7) พัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมาตรฐานและ จุดเน้น และ เป้าประสงค์หลัก ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง สังคมและผู้อื่น 2) ผู้เรียนมีความรู้ทักษะ ตามหลักสูตร และมีความสามารถในการ แข่งขัน 3) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง เสมอภาคมีคุณภาพ มีความปลอดภัยตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4) ผู้บริหาร ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ 5) สพป.เชียงราย เขต 2 และ สถานศึกษา จัดการศึกษาเพื่อ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยน้อมนำพระ บรมราโชบาย ศาสตร์พระราชาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยใช้

เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) และการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล 7) สพป. เชียงราย เขต 2 มีการบริหารและการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของ มาตรฐานและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่โดยใช้ CR2Q-ED Model , CR2ACTS Model ของ สำนักงานเขตพื้นที่โดยใช้ CR2Q-ED Model ,CR2ACTS Model (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2565, หน้า 40-41)

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านมา ในด้าน สังคม และวัฒนธรรม (Social – cultural Factors) พบว่า พื้นที่ในเขตบริการบางส่วนอยู่ในพื้นที่ สูง การคมนาคมไม่สะดวก การติดต่อสื่อสารยากลำบาก มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ หลากหลายวัฒนธรรม หลากหลายภาษาเป็นอุปสรรคในการสื่อสารและการจัดการเรียนรู้ สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ปกครองเข้าใจว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นภาระหน้าที่ของ โรงเรียนเท่านั้น ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบางส่วนมีความรู้ต่ำ พื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่ เสี่ยงด้านยาเสพติด ประชากรบางส่วนอพยพย้ายถิ่น บางส่วนไปทำงานในเมืองใหญ่ ไม่ได้ อยู่กับครอบครัว ส่งผลต่อพฤติกรรมและการเรียนรู้ของเด็ก และค่านิยมของผู้ปกครองในการ ส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนยอดนิยม ทำให้เกิดปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก อีกทั้งด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) ยังพบว่า สภาพพื้นที่บางแห่งไม่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี การพัฒนา บุคลากร ด้าน ICT ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียนขาด ความรู้เท่าทันต่อการเติบโตของสื่อเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ในการนำไปใช้ให้เหมาะสม ประกอบกับ กระแสวัฒนธรรมข้ามชาติและเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่อการศึกษาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ อีกทั้งด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) พบว่า รัฐบาลจัดสรรงบประมาณ ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียน ส่วนภาครัฐและเอกชน จัดสรรงบประมาณสนับสนุนล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ขาดการ ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรด้านการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2, 2565)

ในการบริหารงาน และการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ ในบริบทที่มีความ หลากหลาย ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทในการบริหาร จึงจะสามารถ บริหารงานตามบริบทให้มีประสิทธิภาพได้ ภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทในการบริหารได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถของผู้นำที่สามารถกระตุ้น จูงใจ

ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายด้วยแนวคิดที่ริเริ่มและสร้างสรรค์ อีกทั้งยังมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน (ดาววรรค์ วงศ์มีชัย , 2562, หน้า 20) และรู้จักยืดหยุ่นปรับตัวในการแก้ปัญหาสร้างสรรค์สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ (เพ็ญนภา ศรีภูธร, 2562, หน้า 12) โดยมีวิสัยทัศน์ กระตุนและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมาก ขึ้น (เกรียงไกร นามทองใบ, 2564, หน้า 24) โดยมีคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้มีเชาวน์ปัญญาสูง มีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคม ใช้ความคิดใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้มีไหวพริบและมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีเชาวน์ปัญญาจะช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา (ชาญชัย ศรีภิญโญ, 2563, หน้าที่ 4) และมีทักษะการประสานให้เกิดความสมดุลระหว่างความเร่งด่วนและการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ (ณัฐธัญญา พลศรีตา, 2564, หน้า 28)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ว่ามีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่เป็นอยู่เป็นอย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องอาจนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการพัฒนาศักยภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะได้มีความพร้อมในการปรับตัวและเตรียมความพร้อม ด้านกระบวนการบริหารจัดการ และการพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพร้อมรับมือกับสภาพบริบทที่หลากหลาย และความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุดและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ต่างกัน
2. ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ต่างกัน
3. ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,394 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2565, หน้า 10)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นอำเภอ แล้วแบ่งตามสัดส่วน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากประชากรอีกครั้งหนึ่ง

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา ได้จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

ขอบเขตด้านตัวแปร /ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

1. อายุ ได้แก่
 - 1.1 ต่ำกว่า 30 ปี
 - 1.2 31 – 40 ปี
 - 1.3 41 – 50 ปี
 - 1.4 51 ปีขึ้นไป
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด ได้แก่
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 ปริญญาโท
 - 2.3 ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 5 – 10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งตามลักษณะผู้นำออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ (จากตารางการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา)

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว
- 3) ด้านการมีจินตนาการ
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 6) ด้านการทำงานเป็นทีม

7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน เริ่มต้นจากการศึกษาปัญหา มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และตั้งเป้าหมายเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการ แนะนำ ชักชวน โน้มน้าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ดำเนินงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างตรงตามความคาดหวังและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถนำพาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ในการใช้ทักษะแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ทั้งมีความสามารถในการชี้แนะ และประสานการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่าง กัลยาณมิตร และเป็นผู้ที่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี ก่อให้เกิดความคิดในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่ภาพความต้องการในอนาคต โดยมีการสนับสนุนให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา ที่มาจากการร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา อีกทั้งสามารถสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

3.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด

และคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความพร้อมที่จะรับรู้และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

3.3 ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญา มีอิสระทางความคิด มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีความสามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ และมีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการกระตุ้น จุดประกายจินตนาการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่น ศรัทธา และคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถให้ความเป็นกันเอง จริงใจ และมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจและตั้งใจ สามารถดูแลเอาใจใส่ความต้องการของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคลก่อนที่จะมอบหมายงาน มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ ตามความถนัด และความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

3.5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดได้หลากหลายทิศทาง คิดในสิ่งที่แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ และคิดค้นการทดลอง ให้เหมาะสมกับหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว และสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านกระบวนการคิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร

3.6 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ ชักจูงหรือกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ สามารถสื่อสารและประสานงานแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนพัฒนาทีมงานที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

3.7 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก รับรู้และเข้าใจปัญหา ก่อเกิดกระบวนการการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบหรือทางออกของปัญหา โดยอาศัยสติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาเป็นพื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลายเหมาะสม และถูกต้อง และสามารถบริหารความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจระหว่างบุคคลให้เกิดความพอใจและยอมรับกันได้ สามารถสร้างเครือข่าย และสร้างความร่วมมือกับผู้ได้บังคับบัญชาาร่วมกัน แก้ไขปัญหา เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาคิดพิจารณาแก้ปัญหาอย่างตรงจุดและสร้างสรรค์

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

5. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

6. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวนทั้งหมด 165 โรงเรียน

ประโยชน์จากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาทราบข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการวางแผนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับของสังคม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 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 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องใช้กระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของ และเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ มุ่งมั่นพัฒนาโรงเรียนตามยุทธศาสตร์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยคำนึงถึงความต้องการของสถานศึกษา และผู้เรียนเป็นหลักในการทำงาน ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนได้หลากหลายดังนี้

กู๊ด (Good. 1973, p.14) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การวินิจฉัยการสั่งการควบคุมและจัดการเกี่ยวกับงานกิจการในโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจ และการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร ทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมเกี่ยวข้องกับนักเรียน โดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนวการสอน การแนะแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตร

แคมเบล (Campbell. 1677, p.12) ได้ให้ความหมายถึงการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลเป้าหมาย

ภควรรณ ลุนสำโรง (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของคนอื่นให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เกศณี กุลินเทศ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมทั้งวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถ เป็นผู้ที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ และบริหารงานในสถานศึกษาทุกด้าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

หทัย ชำนาญด้า (2565, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามภาระและขอบข่ายในการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารสถานศึกษา มีหลักการที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา มีกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์รอบด้านของนักเรียน และสถานศึกษาเป็นสำคัญ

1.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

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

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและ โครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงาน
3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

คุนทซ์และโอคอนเนล (Koontz and Odonnell. 2001, p. 297) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) คือ ประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. การจัดองค์การ (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดีซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึง หมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ
3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการจูงใจในที่นี้ หมายถึง การอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)
4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 26) ได้คือกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะมีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้

ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมี ประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา ไว้ว่า คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาซึ่งมี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดองค์การ บุคลากรและการนิเทศการจัดการศึกษา โดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนตามหลักสูตร โดยใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน เริ่มต้นจากการศึกษาปัญหา มีการ กำหนดแผนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และตั้งเป้าหมายเพื่อ บริหารจัดการสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วย ความถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

วิไลรัตน์ จันธิมา (2564, หน้า 98-100) ได้สังเคราะห์ขอบข่ายการบริหาร สถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. งานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ รวมถึงการ พัฒนาปรับปรุงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองได้ตาม จุดมุ่งหมายของ หลักสูตร ประกอบด้วย 12 งาน ดังนี้ 1) งานวางแผนด้านวิชาการ 2) งานด้าน หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้และการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ งานทะเบียนวัดผล และเทียบโอนผล การเรียน 5) งานสื่อการเรียนรู้ วัสดุประกอบหลักสูตร และเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา/งานนิเทศภายใน 8) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 9) งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและ ประเมินคุณภาพทางวิชาการ 10) งานบริการเอกสารและสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ 11) ห้องสนับสนุนการเรียนรู้ 12) การประชุมและอบรมวิชาการ

2. งานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่ง คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์การเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มี ประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์การจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด รักษา และ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้

นานที่สุด เพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์การหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 10 งาน ดังนี้ 1) การวางแผน อัตรากำลังและการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 2) การจัดสรรอัตรากำลัง สรรหา และบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การย้าย การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การลาทุกประเภท 5) การพัฒนาและประเมินผล การปฏิบัติงาน 6) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 7) การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ 8) งานจัดระบบและการจัดทำ ทะเบียนประวัติ และใบประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 9) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 10) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. งานธุรการ การเงิน และงบประมาณ หมายถึง งานที่เกี่ยวกับเอกสาร หลักฐานในราชการ เป็นฝ่ายสนับสนุน ช่วยเหลือในแผนกหรือฝ่ายอื่น ๆ และการติดต่อ ประสานงานกับทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ตลอดจนการจัดเก็บและค้นหาเอกสาร ต่าง ๆ ประกอบด้วย 10 งานดังนี้ 1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ และ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน 2) การอนุมัติ การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 3) การรายงาน การตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายและการใช้งบประมาณ และการใช้ผลผลิตจาก งบประมาณ 4) งานบริหารสินทรัพย์ผลประโยชน์ และการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 5) งานพัสดุ การจัดหาพัสดุควบคุมดูแลพัสดุ 6) การรับเงิน เก็บรักษาเงิน การจ่ายเงินและการ นำเงินส่งคลัง 7) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดทำรายได้ และ กองทุน 8) งานบัญชีและการจัดทำบัญชี 9) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ และ 10) งานครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง

4. งานความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลใน สถานศึกษา ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เช่น ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถานที่ราชการ องค์กรเอกชน และสถาบันสังคมอื่น ๆ เป็นต้น ประกอบด้วย 5 งาน ดังนี้ 1) การประสานงานกับชุมชน หน่วยงาน ส่วนราชการ องค์กร สถาบันอื่น ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อบริหารจัดการศึกษา 2) งานคณะกรรมการ สถานศึกษา ชมรมผู้ปกครองและศิษย์เก่า 3) งานประชาสัมพันธ์การศึกษา 4) การให้ชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และ 5) งานสร้างความสัมพันธ์ ให้บริการ และมีส่วน ร่วมกับชุมชน

5. งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ดำเนินงานอาคารสถานที่ ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 งาน ดังนี้ 1) การจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 2) การใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 3) การควบคุมดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม (4) การประเมินผล การใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

6. งานกิจการนักเรียน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง นอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติที่มุ่งส่งเสริมการเรียนการสอนของนักเรียนทุกคน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่ดีงาม มีระเบียบวินัยในตนเอง อันจะส่งผลให้นักเรียนก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการเรียนและการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไป ประกอบด้วย 10 งาน ดังนี้ 1) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 2) การรับนักเรียน การลงทะเบียนนักเรียน และการปฐมนิเทศ 3) การแบ่งกลุ่ม แบ่งชั้นนักเรียน 4) งานปกครอง การควบคุมส่งเสริมความประพฤติของนักเรียน 5) การรายงานเกี่ยวกับนักเรียน 6) การจัดบริการสุขภาพ และระเบียบวินัย 7) กิจกรรมสหกรณ์ 8) งานแนะแนว 9) การจัดกิจกรรมเพื่อนักเรียน และ 10) งานสถานักเรียน

7. งานนโยบายและแผนงาน หมายถึง การกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารขององค์กรและการจัดทำวิธีหรือแนวทาง ในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้ประกอบด้วย 6 งาน ดังนี้ 1) การวางแผนและจัดระบบการบริหารการศึกษาและพัฒนาองค์กร 2) การจัดโครงสร้างหน่วยงาน 3) การพัฒนาและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) การจัดระบบควบคุมภายใน 5) การรายงานผลการปฏิบัติงาน และ 6) การปฏิบัติงานอื่นหรือการบริหารพิเศษต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ภาพรวมของขอบข่ายการบริหาร สถานศึกษา เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อตอบสนองกับการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพึงพอใจมากที่สุด ตามเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษา โดยมี 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นภารกิจที่สถานศึกษาควรดำเนินการให้บรรลุผลอย่างถูกต้องที่สุด

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

ภควรรณ ลุนสำโรง (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้งโดยสมาชิกยอมรับ และมีความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

จุฑาธิปต์ ทัทไทย (2560, หน้า 12) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการในการใช้พฤติกรรม ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล กระตุ้น ชักจูงให้บุคคล เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ร่วมมือและปฏิบัติงานภายในองค์การ ให้บรรลุตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

พิมพ์ชนพร นันภิวงค์ (2563, หน้า 17) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงบทบาทออกมา เพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลอื่นในกลุ่มมีความเข้าใจและยินยอมปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ชัยนาม บุญนิตย์ (2563, หน้า 17-18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ทักษะ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การ ที่มีบุคคลปฏิบัติงานร่วมกัน ที่สามารถจัดการตัดสินใจ การดำเนินการต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับในองค์การนั้น ๆ สามารถจูงใจคนในองค์การ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการพัฒนา ส่งเสริม ให้คนในองค์การปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีความรู้ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ ที่จะต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้อื่น ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คนในองค์การปฏิบัติตามด้วยความชอบธรรม ยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด

แก้วมณี ปัทมะ (25564, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการโน้มน้าว ชักจูง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถด้านพฤติกรรมหรือการจัดการ กระบวนการของผู้นำ ใช้อิทธิพลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์การ หรือผู้ตามเป็นการจูงใจ ชักชวน และโน้มน้าว เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ

2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พระปลัดถนงธรรม กตธมฺโม (หงษ์สิบสอง) (2561, หน้า 78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจ ด้วยศักยภาพของผู้นำที่มีผลต่อผู้ร่วมงาน การพัฒนาภาวะผู้นำมีความสำคัญ การบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่ง เพราะจะเป็นผู้ที่นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นเพราะผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำมาแต่เกิด สามารถเรียนรู้ได้ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญมาก เพราะการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ ดูแล และควบคุม ในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว จะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วาง

พิมพ์นพร นันภิวงค์ (2563, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกสังกัด ทุกองค์กร ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการ แนะนำ ชักชวน โน้มน้าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างตรงตามความคาดหวังและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนจนการเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถนำพาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการศึกษาพัฒนา และประยุกต์สู่การศึกษาซึ่งอาจสรุปได้ 4 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำมีอยู่ในบุคคลเป็นธรรมชาติ อยู่แล้ว เพียงแต่จะเป็นประเภทใด มากน้อยอย่างไร แตกต่างกันไป ซึ่งไม่มีทฤษฎีใดถูกต้องที่สุด ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา เน้นไปในทิศทางไหน

ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นชุดความคิดหรือมโนทัศน์ (Concepts) ที่มีการพัฒนาไปตามยุคสมัย สามารถแบ่งกลุ่มได้ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

กวี วงศ์พุด (2550, หน้า 135-137 อ้างอิงใน ญัฎฐนิชา พลศรีตา, 2564, หน้า 21-22) กล่าวว่า ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการ ที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็น ผู้นำได้ ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะดังนี้ 1) บุคลิกภาพ เป็นเรื่องที่ดีมากกับตัวบุคคลของแต่ละคน ในส่วนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ครอบคลุมถึงความสามารถในการปรับตัว ความต้องการที่จะหาซึ่งอาจมองเห็นไม่ชัดนักแต่ก็สามารถค้นหาได้ความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งเป็นการควบคุมอารมณ์ได้มากขึ้นเพียงใดอาจขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะของผู้นำ ความเป็นตัวของตัวเอง ความอดุสาหะพยายาม ความอดทน ความคิดสร้างสรรค์ ความทะเยอทะยาน 2) ความรู้ ความสามารถ ซึ่งจะเห็นได้จากเชาว์ปัญญาคนทุกคนมีสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดที่แตกต่างกัน ความแม่นยำในการตัดสินใจซึ่งอาจต้องอาศัยประสบการณ์ ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา และการสื่อสาร 3) คุณลักษณะด้านสังคมการเข้าสังคมตามสถานการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ เช่น การรู้จักประนีประนอมการทำงานร่วมกับผู้อื่นรวมถึงความสามารถในการบริหารงาน ความสามารถในการชักจูงเพื่อนร่วมงานในการขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ 4) คุณลักษณะด้านกายภาพ เป็นคุณลักษณะที่ดีติดตัวมา สิ่งเหล่านี้สามารถแก้ไขปรับปรุงได้ เช่น ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษารูปร่างให้สมส่วน สุขภาพแข็งแรง

2.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

(ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน 2553, หน้า 35 อ้างอิงใน ญัฎฐนิชา พลศรีตา, 2564, หน้า 22-23) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นการพัฒนาอีกขั้นตอนหนึ่งของการทำความเข้าใจกับผู้นำ โดยมองว่าผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จนั้น ควรมีการดำเนินการหรือพฤติกรรมอย่างไรโดยทั่วไป จะบอกว่าเป็นเผด็จการไม่ดี แต่ประชาธิปไตยจะ

ดีกว่า ซึ่งพฤติกรรม 3 ด้านนี้สามารถพัฒนาเป็นพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้มาได้หลายแบบ ผู้นำสามารถตัดสินใจเองทุกเรื่องไปจนถึงผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจเองได้ในระดับต่าง ๆ พฤติกรรมที่มีการศึกษาและหาความเข้าใจกันมาก คือ พฤติกรรมที่มุ่งคนหรือมุ่งงาน โดยมองว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขและทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเน้นงานมากผู้ร่วมงานก็จะหาความสุขยาก รูปแบบนี้มีการพัฒนาเป็น Grid ทางการบริหารที่รู้จักกันดี

2.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (The contingency approach Theory)

อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของภาวะผู้นำกับสถานการณ์ แบบของภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันตามสถานการณ์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน การเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดต้องพิจารณาตามความเหมาะสมของสถานการณ์ หากภาวะผู้นำกับสถานการณ์เข้ากันได้เป็นอย่างดีเหมาะสมก็ถือว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้มีความเป็นพลวัตปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

(กวี วงศ์พุดม 2550, หน้า 140-141 อ้างอิงใน ฌ็องลูนิซา พลศรีดา, 2564, หน้า 21-23) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำนี้เชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำและความสำเร็จในสถานการณ์ที่ผู้นำมีความสามารถในการควบคุมอยู่ในระดับต่าง ๆ มีดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม 2) โครงสร้างของงานซึ่งหมายถึง ระดับความแจ่มชัดของจุดมุ่งหมายขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติงาน 3) อำนาจหน้าที่ของผู้นำซึ่งหมายถึง ระดับอำนาจของผู้นำในการ ให้คุณและให้โทษผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่ม การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่าวิธีการของ ผู้นำในการสร้างอิทธิพลสามารถโน้มน้าวจิตใจของสมาชิกในกลุ่มรวมถึงการรับรู้จุดประสงค์ในการทำงาน เส้นทางที่จะก้าวหน้าต่อไป ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์นี้มีสมมติฐานว่า หน้าที่หลักของผู้นำคือ พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น เป็นที่พอใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Leadership Theory)

ซึ่งอธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผ่านการใช้ภาษา ความคิดและพฤติกรรมที่โดดเด่น ทฤษฎีนี้เป็นรากฐานสำคัญในการ ศึกษาภาวะผู้นำในปัจจุบัน โดยได้นำเอาทฤษฎีภาวะผู้นำคุณลักษณะด้านพฤติกรรมนิยมด้านทวิปฏิสัมพันธ์ และด้านสถานการณ์มาบูรณาการเข้าด้วยกัน (ศิริวรรณ คาภูเงิน, 2561, หน้า 23 อ้างอิงใน ฌ็องลูนิซา พลศรีดา, 2564, หน้า 23-24) กล่าวไว้ว่า Inspirational Leadership คือ ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะและจูงใจผู้อื่นด้วยวิสัยทัศน์ที่มี

พลังโน้มน้าวจิตใจ เป็นทักษะที่ทำให้ผู้นำมองการณ์ไกลและเป็นความสามารถที่ช่วยสร้างความตื่นตัวในการทำงานให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน Inspirational Leadership ประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ซึ่งหากทาครบถ้วนจะสามารถ ปลดปล่อยพลังด้านบวกของพนักงานออกมาได้อย่างเต็มที่ ปัจจัยทั้ง 5 นี้ประกอบไปด้วย

1) การค้นหาคุณค่าในการทำงาน บุคคลจะสามารถทำงานอย่างเต็มที่ได้อีกหากเชื่อและศรัทธาในสิ่งที่กำลังทำ ปัจจุบันเงินมิได้เป็นปัจจัยเดียวที่ทำให้คนทำงาน การเติบโตในหน้าที่การงานความสำเร็จและชื่อเสียงเป็นอีกประเด็นที่ต้องพิจารณาหากบุคคลภูมิใจในงานที่ทำและเข้าใจว่างานนั้นมีความหมายต่อพวกเขาอย่างไร ความมุ่งมั่นที่มีอยู่ภายในจะผลักดันให้ตัวของเขาพยายามสร้างความสำเร็จเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2) การนำด้วยวัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์กรเป็นแกนสำคัญสำหรับความยั่งยืน วัฒนธรรมเป็นเรื่องของ “สิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร” ไม่สามารถควบคุมได้ด้วย กฎหรือกติกามืออยู่วัฒนธรรม ในองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้จากค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กรในการที่จะก้าวไปสู่จุด ๆ หนึ่ง แต่การทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมต้องอาศัยการทำงานอย่างหนักของผู้นำในการสื่อสารและถ่ายทอด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและค่านิยมออกมาเป็นรูปธรรม เป็นพฤติกรรมที่วัดได้และส่งต่อความเข้าใจไปสู่พนักงานอย่างชัดเจน

3) ความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน เมื่อกล่าวถึงความเชื่อมั่น เป็นสิ่งยากต้องใช้เวลา ผู้นำที่สั่งงานให้พนักงานทำตามอย่างเดียวไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นได้ ผู้นำที่ต้องการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต้องมาจากการเชื่อมั่นในตัวพนักงานก่อนแล้วความเชื่อมั่นนั้นจะนำไปสู่ความมุ่งมั่น ความผูกพันและความภักดีของพนักงาน

4) การสร้างความโปร่งใส ในยุคนี้ในยุคที่ต้องการความโปร่งใสในการทำงาน ความผิดพลาดเพียงนิดเดียวอาจนำไปสู่หายนะได้เพราะด้วยเทคโนโลยี การสื่อสารที่ฉับไวทำให้ความผิดพลาดสามารถถ่ายทอดถึงสาธารณชนภายในเวลาอันรวดเร็ว ดังนั้นผู้นำต้องยอมรับและปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อให้สามารถเข้าสู่ยุคของการสื่อสารที่รวดเร็ว ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในแง่ของความโปร่งใส

5) การเชื่อมโยงเครือข่ายและความสัมพันธ์ โลกปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการสร้างเครือข่ายและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ เป็นสิ่งจำเป็นในงานประสบความสำเร็จ เช่นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กันภายในทีมหรือกับผู้ที่เกี่ยวข้องคนอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น กลุ่มใหญ่ ๆ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ควรจะมี มีความเฉลียวฉลาด มีความปรารถนาดีที่จะนำผู้อื่น มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความซื่อสัตย์สุจริตและซื่อตรง คือพื้นฐานทั่วไปของ

ผู้นำที่ดี และผู้นำมักจะมีลักษณะพฤติกรรมที่อันพึงประสงค์ ทำให้ผู้ตาม เคารพ ศรัทธา ร่วมแรง ร่วมใจ ทำงานอย่างเต็มใจได้ และที่สำคัญการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความเข้าใจในบริบทปัจจัยของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลทำให้ผู้นำนั้นประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีผู้ที่กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลายท่าน ดังนี้
 ดาสดวรรค์ วงศ์มีชัย (2562, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการกระตุ้น จูงใจผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายด้วยแนวคิดที่ริเริ่มและสร้างสรรค์ อีกทั้งยังมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดมีความสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน

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

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นสนับสนุนที่จะทำให้บุคคลากรกล้าคิด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

พัชรี อินทาทัจ (2563, หน้า 34) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์การแก้ปัญหาและการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น กล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความยืดหยุ่น และมีความไว้วางใจมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศกรณมนตรี นิลธร (2563, หน้า 19) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม ชอบความท้าทาย มีความยืดหยุ่น และใช้ความสามารถของตนเองในการผลักดัน โน้มน้าวใจให้บุคคลใน องค์การเกิดแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การหรือสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เกรียงไกร นามทองใบ (2564, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์การเพื่อที่จะทำให้อุบัติการณ์ในองค์การสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหาร และการสื่อสารภายในองค์การ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์การมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์การให้มีความงายคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

ณัฐธินิชา พลศรีตา (2564, หน้า 28) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ สามารถจูงใจ และประสานความร่วมมือให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ รู้จักตั้งศักยภาพทั้งตนเองและสมาชิกในองค์การมาเป็นพลังในการจัดการสิ่งต่าง ๆ มีทักษะการประสานให้เกิดความสมดุลระหว่างความเร่งด่วนและการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์ สามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การแก้ไขปัญหา

อนุสรณ์ สุทธิหลวง (2564, หน้า 36) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เชื่อมมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

จิรวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานรู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาสร้างสรรค์สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้มี

ความสามารถในการนำใจหรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีจินตนาการ วิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน และมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ในการใช้ทักษะแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ทั้งมีความสามารถในการชี้แนะ และประสานการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างกัลยาณมิตร และเป็นผู้ที่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี ก่อให้เกิดความคิดในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาศัยความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่ง อาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมายการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกในระดับสูง ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นี้มีหลักการ ประการ คือ การเรียนรู้แบบทีม มองครูว่าเป็นผู้นำการไว้วางใจ สนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ ความสนใจและให้ความสำคัญของคนสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางความเอาใจใส่ใกล้ชิด กระจายอำนาจการตัดสินใจมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

(สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549, หน้า 4 อ้างอิงใน จุฑาธิปต์ ทัพไทย, 2560, หน้า 20) กล่าวว่า การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือหรือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน

(Harris, 2009: 11 อ้างอิงใน สมจิตร ชูศรีवास, 2562, หน้า 17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน กับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกัน และแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้อง อาศัยเวลาและโอกาส เพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ใช่มา จากความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นและที่สำคัญคือ การมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่น ถิ่นมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิม ๆ ดังที่เป็นอยู่

(สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549, หน้า 56 อ้างอิงใน พิมพ์พนพร นันทวิวงศ์, 2563, หน้า 22) ได้กล่าวถึงหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังนี้ 1) การเรียนรู้แบบทีม การคิดอย่างหวังผล และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม การตัดสินใจจากเบื้องบน ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน 2) ควรจะมีมุมมองครุว่าเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำโดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม 3) ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกันผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่า ครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้า ต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ 4) ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู 5) ผู้นำควรให้ความสำคัญและให้ความสำคัญของคน และต่อกระบวนการมากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ 6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้าและยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน 7) ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนด ช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด 8) การปรากฏตัวอยู่กับงาน และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแฉะเวียนไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งทั้ง

โรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟัง สอบถามและเรียนรู้ สร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ 9) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนและจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก 10) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลาง สภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้นและเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ กับสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของของตนและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการชักนำหรือจูงใจผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับให้รวมกันทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ

3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สุรศักดิ์ ปักการะโต (2560, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการมีความยืดหยุ่น และปรับตัวการมีความคิดสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ มีจินตนาการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

(Sternberg and Lubart, 1993: 229 อ้างอิงใน ตาสวรรค์ วงศ์มีชัย, 2562, หน้า 21) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) มีกระบวนการทางความคิด หมายถึงกระบวนการทางปัญญา หรือแนวทางและความสามารถในการใช้หลักและเหตุผลในการคิดวิเคราะห์ปัญหา 2) มีความรู้ ความสามารถ และรอบรู้ในด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังสรรหาข้อมูลข่าวสารประกอบกับการการสังเกตเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการกำหนดแบบแผนความคิดและสรุปความคิด 3) มีสติปัญญา มีความคล่องแคล่วในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ชอบแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ อยากรู้อยากเห็นและเป็นคนที่เปิดเผย 4) บุคลิกภาพที่ดี เป็นคนมองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี มีความมั่นใจในตัวเองในการที่จะรับมือกับคำตำหนิวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่น สามารถแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นแต่ก็มักจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น ยึดมั่นในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าสามารถเป็นจริงได้ และสามารถนำไปใช้ได้จริง สามารถรับมือกับสถานการณ์ความวุ่นวายต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

5) แรงจูงใจในการทำงาน เป็นความสามารถที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานได้อีกทั้งยังผลักดันให้สมาชิกรู้จักเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์งานที่แปลกใหม่

ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย (2562 หน้า 28) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) จินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ที่เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้นำ ถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ โดยบุคคลที่มีจินตนาการ จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกในด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 2) วิสัยทัศน์ (Vision) คือการมองการไกล มองอนาคตข้างหน้าโดยมีเป้าหมาย อุดมการณ์ที่สามารถนำองค์การไปสู่อนาคตที่ดีกว่าปัจจุบัน ซึ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้นำ ในยุคปัจจุบันที่ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ซึ่งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะต้องประกอบด้วย การคิดเชิงจินตนาการ การมองการไกล การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือความสามารถในการคิด และมองปัญหาพร้อมทางออกของ ปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการได้ตลอดเวลา ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย สามารถเปิดกว้างรับความคิด ใหม่ ๆ อย่างอิสระโดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความสามารถในการปรับ ความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับ ความคิดและมุมมองใหม่ ๆ อย่างอิสระ 4) แรงบันดาลใจ (Inspiration) คือการที่ผู้นำ ประพฤติและจูงใจผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อทำให้ผู้ตามคิดว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ แสดงให้ผู้ตามเชื่อมั่น และมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้าม ประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์การและพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายในระยะยาว

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 23-32) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา มีการระบุ วิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการ

วิเคราะห์เชิงนโยบายทั้งระดับประเทศ เขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่น เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สามารถสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจ และมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจ และตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครู และบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วมที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่ การเป็นครูมืออาชีพ สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ตามความถนัด และความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แกไขกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย มีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบ

มีส่วนร่วม 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ มีความคล่องแคล่วในการคิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล และมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร 5) การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกัน โดย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบการทำงานของครู และบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน ให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่น ในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้สามารถสื่อสาร และประสานงานกับครูและบุคลากรในแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา มีทักษะและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และ มีการวางแผนพัฒนาครู บุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

เกศณี กลุสินเทศ (2562, หน้า 41-56) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของความต้องการของแต่ละบุคคลโดยการให้ความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็น มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล พัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น ช่วยเหลือสนับสนุน ให้โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยี พัฒนาศักยภาพจนรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองส่งเสริมการแสดงความสามารถพิเศษ ติดตามการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพให้เป็นคนนำสมัยทันต่อเหตุการณ์โลกปัจจุบันและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายของ

องค์การ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดย วัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี 5) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยมีความมั่นใจในตนเอง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และความคุ้นเคย การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา 6) การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดสร้างสรรค์ การแสดงออกโดยมีความคิดสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำทางไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งมีความเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนเพราะความคิดสร้างสรรค์ ช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่า เป็นการเรียนรู้ ทักษะ และการฝึกฝนหากได้รับการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ นักบริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อนำออกมาใช้จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์โดยมีองค์ประกอบ คือ ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความประณีตหรือความละเอียดลออ (Elaboration) และความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) 7) การทำงานเป็นทีม คือ การร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี และองค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วม ในการคิด การปฏิบัติ และแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง โดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มี ประสิทธิภาพของงาน

ศกรณมนตรี นิลธ (2563, หน้า 28) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 จินตนาการ ประกอบด้วย จินตนาการ การ

มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม ด้านที่ 2 ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้านที่ 3 วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างและกำหนดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การเป็นแบบอย่างที่ดี

สุภาพร โสภิตน (2563, หน้า 27-30) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือ 2) จินตนาการ คือ การแสดงออกของถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญา มีอารมณ์ขันในการทำงาน มองโลกในแง่ดี เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) วิสัยทัศน์ คือ การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ พิมพ์ธนพร นันนวิวงศ์ (2563, หน้า 29-43) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ คือ การกำหนดภาพอนาคตขององค์กร ซึ่งมีผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือการกำหนด แนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่นหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคตขององค์กร 2) ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเปิดใจกว้าง รับความคิดใหม่ๆ สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้อย่างสร้างสรรค์โดยการคิดหาคำตอบด้วยการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน 3) ด้านจินตนาการ หมายถึง แสดงออกของผู้บริหารในด้านความเฉลียวฉลาด สติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้ และการตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระทางความคิด และสามารถในการบูรณาการทักษะความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิด สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์ 4) ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีทักษะกระบวนการคิด โดยอาศัย สติปัญญา ความคิด และประสบการณ์เดิมทั้งทางตรงและทางอ้อมมาเป็นพื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย เหมาะสมและถูกต้องสร้างความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาคิดพิจารณาแก้ปัญหาอย่างตรงจุดและสร้างสรรค์ 5) ด้านแรงจูงใจ หมายถึง พลังจากภายใน

จิตใจที่มีความต้องการที่จะกระทำหรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่าง ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

เกรียงไกร นามทองใบ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง 2) คำมั่นถึงความเต็มใจของบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้ลึกกว่าตนเองมีคุณค่าชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลการมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสมโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเต็มใจของบุคคล คือ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน 5) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิด ในสิ่งที่แปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์ เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด 5) การทำงานเป็นทีมหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก

การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

นักจิตวิทยา พลศรีดา (2564, หน้า 34-40) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความคาดหวังภายในจิตใจและมีพลังในการปฏิบัติงานสูง มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมจินตนาการเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจอย่างมีเหตุผล มีความเหมาะสมและสามารถเป็นไปได้ สามารถนำความคิดหรือประสบการณ์ มาพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่และใช้ประโยชน์ได้จริงเพื่อพัฒนาและแก้ไขสถานการณ์ปัญหาที่ประสบอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยการคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ สามารถบูรณาการทักษะ ความคิดและประสบการณ์เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ โดยมีพื้นฐานจากความรู้ สถิติปัญญา มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 2) ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิดที่มีความพอดีไม่มากเกินไปเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีความเข้าใจ ตนเอง บุคคล สังคม สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพที่เป็นจริง มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามสถานการณ์ มีความคิดยืดหยุ่นในการจัดระบบความคิด ประเมินผลและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะรับรู้และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น พร้อมปรับตัวและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด 3) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตขององค์การอย่างชัดเจน สะท้อนความคิดเชิงรุก และเชื่อมั่นว่าภาพนั้นจะสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การเป็นการมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่ภาพความต้องการในอนาคต กล้าที่จะเปิดใจเป็นส่วนหนึ่งของ ความเปลี่ยนแปลง เปิดรับสารสนเทศใหม่ ๆ ที่จะกระตุ้นความคิดเพื่อต่อยอดพัฒนาวิสัยทัศน์ในอนาคตและกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการอย่างชัดเจน 4) การแก้ไข หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวกและเป็นกระบวนการเพื่อให้

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สุรศักดิ์ ปักการะโล (2560)	ดาสุวรรณค์ วงศ์มีชัย (2562)	ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562)	เกศณี กสิณเทศ (2562)	ศกรณนทร นิลธร (2563)	สุภาพร ไสถิน (2563)	พิมพ์ชนพร มั่นภังค์ (2563)	เกรียงไกร นามทองใบ (2564)	ณัฐณิชา พงศ์ศรีดา (2564)	Sternberg and Lubart, (1993: 229)	รวม
มีบุคลิกภาพที่ดี										✓	1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน จากนักวิจัย จำนวน 10 ท่าน ดังตาราง 1 แสดงออกมาในรูปความถี่(Theoretical Framework) โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปองค์ประกอบได้ 7 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์

สุรศักดิ์ ปักการะโล (2560, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 23-32) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา มีการระบุ วิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์เชิงนโยบายทั้งระดับประเทศ เขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่น เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สามารถสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี

ความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

เกศณี กลุสินเทศ (2562, หน้า 41-56) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดย วัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ศครณมณฑ์ นิลธร (2563, หน้า 28) กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึง การสร้างและกำหนดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การเป็นแบบอย่างที่ดี

สุภาพร โสภิต (2563, หน้า 27-30) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ คือ การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

พิมพ์ชนพร นันทวิวงศ์ (2563, หน้า 29-43) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ การกำหนดภาพอนาคตขององค์กร ซึ่งมีผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคตขององค์กร

เกรียงไกร นามทองใบ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึงการสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

ณัฐฐณิชา พลศรีดา (2563, หน้า 34-40) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน สะท้อนความคิดเชิงรุก และเชื่อมั่นว่าภาพนั้น จะสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นการมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่ภาพความต้องการในอนาคต กล้าที่จะเปิดใจเป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง เปิดรับสารสนเทศใหม่ ๆ ที่จะกระตุ้น

ความคิดเพื่อต่อยอดพัฒนาวิสัยทัศน์ในอนาคตและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกันเพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่สภาพความต้องการในอนาคต โดยมีการสนับสนุนให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา ที่มาจากการร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา อีกทั้งสามารถสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว

สุรศักดิ์ ปักการะโต (2560, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วย การมีความยืดหยุ่น และปรับตัว

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 23-32) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย มีความมั่นใจ ในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหา และความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

เกศณี กลิ่นเทศ (2562, หน้า 41-56) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยมีความมั่นใจในตนเองการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และความคุ้นเคย การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

ศกรณมนทร์ นิลธร (2563, หน้า 28) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สุภาพร โสภิต (2563, หน้า 27-30) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือ

พิมพ์ชนพร นันทิวงค์ (2563, หน้า 29-43) กล่าวว่า ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเปิดใจกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ สามารถปรับเปลี่ยน แนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างสร้างสรรค์โดยการคิดหาคำตอบด้วยการเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน

เกรียงไกร นามทองใบ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ

ณัฐธินิชา พลศรีดา (2563, หน้า 34-40) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิดที่มีความพอดีไม่มากไม่น้อยเกินไปเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีความเข้าใจ ตนเอง บุคคล สังคม สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพที่เป็นจริง มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามสถานการณ์ มีความคิดยืดหยุ่นในการจัดระบบความคิด ประเมินผลและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะรับรู้และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น พร้อมปรับตัวและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด

สรุปได้ว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด

และคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความพร้อมที่จะรับรู้และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการ ที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

3) ด้านการมีจินตนาการ

สุรศักดิ์ ปักการะไธ (2560, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วย การมีจินตนาการ

ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย (2562 หน้า 28) กล่าวว่า จินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ที่เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้นำ ถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ โดยบุคคลที่มีจินตนาการ จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกในด้านการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ศกรณมนตรี นิลธร (2563, หน้า 28) กล่าวว่า จินตนาการ คือ การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

สุภาพร ไสภิน (2563, หน้า 27-30) กล่าวว่า จินตนาการ คือ การแสดงออกของถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญา มีอารมณ์ขันในการทำงาน มองโลกในแง่ดี เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

พิมพ์ชนพร นันท์วิวงศ์ (2563, หน้า 29-43) ด้านจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในด้านความเฉลียวฉลาด สติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้ และการตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระทางความคิด และสามารถในการบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิด สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์

ณัฐธนิชา พลศรีธิดา (2563, หน้า 34-40) จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความคาดหวังภายในจิตใจและมีพลังในการปฏิบัติงานสูง มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมจินตนาการเป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจอย่างมีเหตุผล มีความเหมาะสมและสามารถเป็นไปได้ สามารถนำความคิดหรือประสบการณ์ มาพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่และใช้ประโยชน์ได้จริง เพื่อพัฒนาและแก้ไขสถานการณ์ปัญหาที่ประสบอยู่ให้ดีขึ้น

กว่าเดิม โดยการคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ สามารถบูรณาการทักษะ ความคิดและประสบการณ์เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ โดยมีพื้นฐานจากความรู้ สติปัญญา มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญา มีอิสระทางความคิด มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีความสามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ และมีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่น ศรัทธา และคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษารวมไปถึงตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สุรศักดิ์ ปักการะโต (2560, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ชวัญฤทธิ์ ภูสาระ (2562, หน้า 23-32) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจ และมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครู และบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่ว ถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วมที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่ การเป็นครูมืออาชีพ สร้างแหล่งเรียนรู้ และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ตามความถนัด และความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

เกศณี กลืนเทศ (2562, หน้า 41-56) กล่าวว่า 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของความต้องการของแต่ละบุคคลโดยการให้ความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็น มอบหมายงานที่เหมาะสมกับ

ความสามารถของบุคคล พัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น ช่วยเหลือสนับสนุน ให้โอกาสเรียนรู้ เทคโนโลยี พัฒนาศักยภาพจนรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองส่งเสริมการแสดงความสามารถ พิเศษ ติดตามการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพให้เป็นคนนำสมัยทันต่อ เหตุการณ์โลกปัจจุบันและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เกรียงไกร นามทองใบ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณี พิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของ ผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมี ความรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลการ มอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล คือ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถให้ความเป็นกันเอง จริงใจ และมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจและตั้งใจ สามารถดูแลเอาใจใส่ความต้องการ ของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคลก่อนที่จะมอบหมายงาน มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ ตามความถนัด และความ สนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

สุรศักดิ์ ปักการะไธ (2560, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็น ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วย การมีความคิดสร้างสรรค์

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 23-32) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลาย ทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษา

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ มีความคล่องแคล่วในการคิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล และมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร

เกศณี กสิณเทศ (2562, หน้า 41-56) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดสร้างสรรค์การแสดงออกโดยมีความคิดสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์สามารถคิดได้หลายแง่ หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ซึ่งมีความเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนเพราะความคิดสร้างสรรค์ ช่วยแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ความเป็นไปได้ใหม่ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่า เป็นการเรียนรู้ ทักษะ และการฝึกฝน หากได้รับการพัฒนาจนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ นักบริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อนำออกมาใช้จะกลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์โดยมีองค์ประกอบ คือ ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความประณีตหรือความละเอียดลออ (Elaboration) และความคิดคล่องแคล่ว (Fluency)

เกรียงไกร นามทองใบ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิด ในสิ่งแปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์การหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์ เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

สรุปได้ว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดได้หลากหลายทิศทาง คิดในสิ่งแปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ และคิดค้นการทดลอง ให้เหมาะสมกับหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานด้วยความ

กระฉับกระเฉง รวดเร็ว และสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านกระบวนการคิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร

6) ด้านการทำงานเป็นทีม

สุรศักดิ์ ปักการะไถ (2560, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วย การทำงานเป็นทีม

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 23-32) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกัน โดย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบการทำงานของครู และบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน ให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่น ในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้สามารถสื่อสาร และประสานงานกับครูและบุคลากรในแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา มีทักษะและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และ มีการวางแผนพัฒนาครู บุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

เกศณี กสิฐินเทศ (2562, หน้า 41-56) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี และองค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการมีส่วนร่วม ในการคิด การปฏิบัติ และแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง โดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มี ประสิทธิภาพของงาน

เกรียงไกร นามทองใบ (2564, หน้า 25) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีมหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ ชักจูงหรือกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ สามารถสื่อสารและประสานงานแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนพัฒนาทีมงานที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

7) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

สุรศักดิ์ ปักกระเถิบ (2560, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วย มีความสามารถในการแก้ปัญหา

พิมพ์ธนพร นันทิวังค์ (2563, หน้า 29-43) กล่าวว่า การแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีทักษะกระบวนการคิด โดยอาศัยสติปัญญา ความคิด และประสบการณ์เดิมทั้งทางตรงและทางอ้อมมาเป็นพื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย เหมาะสมและถูกต้อง สร้างความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาคิดพิจารณาแก้ปัญหาอย่างตรงจุดและสร้างสรรค์

ณัฐธัญญา พลศรีดา (2564, หน้า 34-40) กล่าวว่า การแก้ไข หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวกและเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบหรือทางออกของปัญหา การรับรู้ปัญหา เข้าใจปัญหา และกำหนดประเด็นปัญหาโดยประมวล ความรู้ ความคิดวิเคราะห์และประสบการณ์เพื่อกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างเหมาะสม และเป็นการบริหารความ

ขัดแย้ง ความไม่เข้าใจระหว่างบุคคล กลุ่มคนให้เกิดความพอใจและยอมรับได้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบเพื่อสร้างความเข้าใจให้ปรับตัวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและทางออกที่เหมาะสมจนเป็นพลังสู่ความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก รับรู้และเข้าใจปัญหา ก่อเกิดกระบวนการการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบหรือทางออกของปัญหา โดยอาศัยสติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาเป็นพื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลายเหมาะสมและถูกต้อง และสามารถบริหารความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจระหว่างบุคคลให้เกิดความพอใจและยอมรับกันได้ สามารถสร้างเครือข่าย และสร้างความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาคิดพิจารณาแก้ปัญหาอย่างตรงจุดและสร้างสรรค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากรครูโรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ ในปีการศึกษา 8 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภควรรณ ลุนสำโรง (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การสร้างรูปแบบ และประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการพัฒนาในรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม 2) การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน 3) การกระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคิดนวัตกรรม 4) การตื่นตัวต่อภาวะคุกคาม ปัญหา อุปสรรค หรือตระหนักถึงการสูญเสียโอกาส และ 5) การส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพ และความเป็นเลิศทางวิชาการให้เป็นที(ยอมรับของชุมชน 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้

จำนวน 210 คน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความความยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

เกศณี กลิ่นเทศ (2562) ได้ศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) ได้ศึกษา ศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด ส่วนภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ต่ำสุด

ศกรณมนตรี นิลธร (2563) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดสุพรรณบุรี ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานวิชาการของครู และ
วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการ
ของ ครูกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล
จังหวัด สุพรรณบุรี จำนวน 184 คน พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย 1) จินตนาการ 2) วิสัยทัศน์
และ 3) ความยืดหยุ่น ตามลำดับ 2. การปฏิบัติงานวิชาการของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม
และรายด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 2) การ
จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) การวัดผล
ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน 5) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และ 6) การนิเทศ
การศึกษา ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
วิสัยทัศน์ (X3) จินตนาการ (X1) และความยืดหยุ่น (X2) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครู
(Ytot) โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 67.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพร โสภิต (2563) ได้ศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 2) เพื่อศึกษา
การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต
21 3) เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
สมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 จำนวน 56
โรงเรียน ประชากรทั้งหมด 2,311 คน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่
ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับ พบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีการปฏิบัติที่สูงสุด
รองลงมาเป็นด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ตามลำดับ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
“มาก” เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับ เป็นดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมี
การปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาเป็นด้านการมุ่งเน้นคุณภาพบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นยุทธศาสตร์
และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 21 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ สามารถพยากรณ์ได้ว่า

ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ได้ร้อยละ 74.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกรียงไกร นามทองใบ (2564) ได้ศึกษา ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีดาเนินการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 328 คน พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย Module ได้แก่ Module 1 การทำงานเป็นทีม Module 2 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว Module 3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ และModule 5 การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐธัญญา พลศรีดา (2564) ได้ทำการศึกษา 1)องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นักวิชาการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม จำนวน 307 คน พบว่า 1) โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = .88, df = 1.00, p-value = .35, RMSEA = .00) ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าเป็นบวก ขนาด .86 - .90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การแก้ไขปัญหา รองลงมา ได้แก่ ความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ และจินตนาการ) ตามระดับ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการแก้ไขปัญหา (X4) ด้านความยืดหยุ่น (X2) และด้านจินตนาการ (X1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

โดโรธี Dorothy (2001) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษา ระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEO) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

เมืองเกษม Mungkasem (2001) ได้ศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่าคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

โรเบิร์ต Robert (2005) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมกับโรงเรียน พบว่า ผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น และแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์

สเติร์นเบิร์ก Stenberg (2006) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้อง ประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้ จริงมีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กรมีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่า ของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย ต่าง ๆ สามารถสรุปแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ได้ตัวแปรที่ใหม่เพื่อสอดคล้องกับ ภาวะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางสังเคราะห์ตารางที่ 1 ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น และการ ปรับตัว 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมี ความคิดสร้างสรรค์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1

ตัวแปรต้น

1. อายุ ได้แก่
 - 1.1 ต่ำกว่า 30 ปี
 - 1.2 31 – 40 ปี
 - 1.3 41 – 50 ปี
 - 1.4 51 ปีขึ้นไป
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 ปริญญาโท
 - 2.3 ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 5 – 10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว
- 3) ด้านการมีจินตนาการ
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 6) ด้านการทำงานเป็นทีม
- 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

ภาพ 1 กรอบแนวคิดแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีวิธีการวิจัยดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,394 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2565, หน้า 10)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป ของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นอำเภอ แล้วแบ่งตามสัดส่วน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากประชากรอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นอำเภอ ได้แก่ อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่ลาว อำเภอ แม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า แล้วแบ่งตามสัดส่วนตามสูตรต่อไปนี้

$$\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรของแต่ละประเภท}}{\text{จำนวนทั้งหมดของประชากร}}$$

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากประชากรอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งสามารถสรุปผลการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
พาน	50	289	63
ป่าแดด	9	81	17
แม่ลาว	15	99	21
แม่สรวย	53	575	125
เวียงป่าเป้า	38	350	76
รวม	165	1,394	302

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961, หน้า 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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

2. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากเอกสารตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิ์ท

2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนความถูกต้องของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

2.6.1 ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2.6.2 นางสาวฐิตินันท์ ไชยลังกา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหมอเต้า

2.6.3 นายชาญณรงค์ อมรศิริสิงขร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางหลวง

โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่
มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์

วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับหลักการโดยใช้สูตร
ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ต้องการ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้อง
จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากผลการ
วิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ในรายข้อ ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่
อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

2.7 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว
นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่
โรงเรียนบ้านเทิดไทย และโรงเรียนบ้านศรีดอนมูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์
หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมี
ค่าเท่ากับ 0.99

2.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์
ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยให้ครูตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา ในการเก็บข้อมูลให้ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรับทราบ

3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 302 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมีขั้นตอนดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

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

1.4 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 210)

4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษามี 2 ประเภท ได้แก่

2.1 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 (Scheffé)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด 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 อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	217.00	71.85
2) 31 – 40 ปี	60.00	19.87
3) 41 – 50 ปี	16.00	5.30
4) 51 ปีขึ้นไป	9.00	2.98
รวม	302.00	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
1)ปริญญาตรี	282.00	93.38
2)ปริญญาโท	18.00	5.96
3)ปริญญาเอก	2.00	0.66
รวม	302.00	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	229.00	75.83
2) 5 – 10 ปี	44.00	14.57
3) มากกว่า 10 ปี	29.00	9.60
รวม	302.00	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 302 คน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อายุมากที่สุด คือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 217 คน (ร้อยละ 71.85) รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 60 คน (ร้อยละ 19.87) 41 – 50 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.30) และน้อยที่สุดคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.98) จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า มากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 282 คน (ร้อยละ 93.38) รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน (ร้อยละ 5.96) และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญา

เอก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.66) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 229 คน (ร้อยละ 75.83) รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 14.57) และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 9.60)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน		การแปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.42	0.49	มาก	1
ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.31	0.56	มาก	7
ด้านการมีจินตนาการ	4.34	0.56	มาก	6
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.36	0.55	มาก	5
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.36	0.61	มาก	4
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.40	0.55	มาก	2
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	4.37	0.58	มาก	3
รวม	4.36	0.56	มาก	

จากตาราง 4 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.40$, S.D.= 0.55) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.37$, S.D.= 0.58) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.36$, S.D.= 0.61) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.55) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.56)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา		การแปลผล	ลำดับที่
	n=302			
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่สภาพความต้องการในอนาคตได้	4.54	0.60	มากที่สุด	1
ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา	4.42	0.56	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา	4.39	0.59	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูมีความเข้าใจ และนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม	4.36	0.62	มาก	8
ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์	4.38	0.59	มาก	7

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา n=302		การแปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
	ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูและ บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้ บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการ ทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.42		
	4.46	0.56	มาก	2
	4.39	0.71	มาก	5
รวม	4.42	0.60	มาก	

จากตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่สภาพความต้องการในอนาคตได้ ($\bar{X} = 4.54$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.46$, S.D.=0.56) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูมีความเข้าใจ และนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=0.62)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ n=302		การแปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตาม สถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด	4.34	0.69	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษาคิดหาคำตอบได้อย่าง อิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย	4.28	0.64	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความพร้อมที่จะรับรู้ และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.29	0.69	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็น และเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น	4.28	0.63	มาก	7
ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการ ที่แปลก ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.32	0.63	มาก	3
ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นอิสระ ใน การตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อ กฎและระเบียบของทางราชการ	4.37	0.61	มาก	1
ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.31	0.64	มาก	4
รวม	4.31	0.65	มาก	

จากตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและการ
ปรับตัว ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.65)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นอิสระ ในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อ

กฎและระเบียบของทางราชการ ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.69) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.63)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการมีจินตนาการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ n=302		การแปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา ในการบริหารและการ ปฏิบัติงาน	4.40	0.58	มาก	1
ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระทางความคิด	4.34	0.66	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี และ มีอารมณ์ขันในการทำงาน	4.31	0.59	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจที่ จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม	4.35	0.66	มาก	3
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดใน สิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดสิ่งใหม่ ๆ และคิด นอกกรอบ	4.27	0.67	มาก	7
ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉับไวในการ ตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.29	0.69	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ กระตุ้น จุดประกายจินตนาการ ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นศรัทธา และ คาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษารวมไปถึงตนเอง	4.38	0.65	มาก	2
รวม	4.34	0.64	มาก	

จากตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการดำเนินการมีจินตนาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา ในการบริหารและการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.58) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นจุดประกายจินตนาการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นศรัทธา และคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษารวมไปถึงตนเอง ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.65) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดสิ่งใหม่ ๆ และคิดนอกกรอบ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.67)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ n=302		การแปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความเป็นกันเอง จริงใจ และ มีความยุติธรรม	4.33	0.65	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความ สนใจและตั้งใจ	4.28	0.59	มาก	8
ผู้บริหารสถานศึกษา ดูแลเอาใจใส่ความต้องการของ แต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.40	0.63	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคลก่อนที่จะ มอบหมายงาน	4.37	0.65	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและ สนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ ตามความถนัด และความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.38	0.64	มาก	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ n=302		การแปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน	4.32	0.74	มาก	7
ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.64	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม	4.42	0.61	มาก	1
รวม	4.36	0.61	มาก	

จากตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ความต้องการของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.63) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจและตั้งใจ ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.64)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการ มีความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์		การแปลผล	ลำดับที่
	n=302			
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การคิดได้หลากหลายทิศทาง	4.35	0.71	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดในสิ่งที่ แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ความสำเร็จ ขององค์กรในจิตใจ	4.39	0.67	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มนำ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.71	มาก	3
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นครู และบุคลากรให้กล้าคิดกล้าทำในสิ่ง ใหม่	4.36	0.71	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม บรรยากาศแห่งการค้นคว้าการ ประดิษฐ์ และคิดค้นการทดลองให้ เหมาะสมกับหน้าที่	4.38	0.67	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความ กระฉับกระเฉง รวดเร็ว	4.32	0.65	มาก	7
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณา การวิธีการทำงานที่หลากหลายโดย อาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และ ประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	4.40	0.63	มาก	1
ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการ ตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านกระบวนการ คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครู และบุคลากร	4.32	0.65	มาก	8

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์		การแปลผล	ลำดับที่
	n=302			
	\bar{X}	S.D.		
รวม	4.36	0.68	มาก	

จากตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยง จากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.63) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ความสำเร็จขององค์กรในจิตใจ ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านกระบวนการคิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.65)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์		การแปลผล	ลำดับที่
	n=302			
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถชัก จูงหรือ กระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	4.38	0.68	มาก	5
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด บทบาท และเป้าหมายของการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.38	0.58	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถ ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.41	0.57	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและ ประสานงานแต่ละทีมงานได้หลากหลาย ช่องทาง และทันต่อเวลา	4.41	0.68	มาก	1
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทีมงานมี โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ	4.40	0.60	มาก	4
ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน พัฒนาทีมงานที่ตรงกับความต้องการ ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.65	มาก	3
รวม	4.40	0.63	มาก	

จากตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม ตามความ
คิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อพบว่าภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและประสานงานแต่ละที่ทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.68) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในที่ทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.58)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		การแปลผล	ลำดับที่
	n=302			
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก รับรู้และเข้าใจปัญหา ก่อเกิดกระบวนการการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.41	0.60	มาก	1
ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบหรือทางออกของปัญหา	4.38	0.68	มาก	2
ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม มาเป็นพื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย เหมาะสมและถูกต้อง	4.32	0.66	มาก	6
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจระหว่างบุคคลให้เกิดความพอใจและยอมรับกันได้	4.37	0.65	มาก	3
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่าย และสร้างความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันแก้ไขปัญหา	4.36	0.63	มาก	4

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์		การแปลผล	ลำดับที่
	n=302			
	\bar{X}	S.D.		
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาคิดพิจารณา แก้ปัญหาอย่างตรงจุดและสร้างสรรค์	4.35	0.37	มาก	5
รวม	4.37	0.65	มาก	

จากตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก รับรู้และเข้าใจปัญหา ก่อเกิดกระบวนการการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบหรือทางออกของปัญหา ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาเป็นพื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลายเหมาะสม และถูกต้อง ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.66)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังนี้

ตาราง 12 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามอายุ

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P- value
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.36	3.00	0.12	0.50	0.68
	ภายในกลุ่ม	72.35	298.00	0.24		
	รวม	72.71	301.00			
ด้านการมีความยืดหยุ่นและ การปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.27	3.00	0.42	1.35	0.26
	ภายในกลุ่ม	93.24	298.00	0.31		
	รวม	94.51	301.00			
ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3.00	0.41	1.32	0.27
	ภายในกลุ่ม	92.98	298.00	0.31		
	รวม	94.21	301.00			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.23	3.00	0.74	2.45	0.06
	ภายในกลุ่ม	90.36	298.00	0.30		
	รวม	92.59	301.00			
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.97	3.00	0.66	1.76	0.15
	ภายในกลุ่ม	111.11	298.00	0.37		
	รวม	113.08	301.00			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.83	3.00	0.61	2.00	0.11
	ภายในกลุ่ม	90.78	298.00	0.30		
	รวม	92.61	301.00			

ตาราง 12 (ต่อ)

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P- value
ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2.50	3.00	0.83	2.52	0.06
	ภายในกลุ่ม	98.65	298.00	0.33		
	รวม	101.15	301.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.63	3.00	0.54	1.70	0.23
	ภายในกลุ่ม	92.78	298.00	0.31		
	รวม	94.41	301.00			

* P-value < 0.05

จากตาราง 12 พบว่า ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

ระดับภาวะผู้นำเชิง ของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P-value
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2.00	0.66	2.75	0.07
	ภายในกลุ่ม	71.40	299.00	0.24		
	รวม	72.71	301.00			
ด้านการมีความยืดหยุ่นและการ ปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.81	2.00	0.40	1.29	0.28
	ภายในกลุ่ม	93.70	299.00	0.31		
	รวม	94.51	301.00			
ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2.00	0.02	0.06	0.94
	ภายในกลุ่ม	94.18	299.00	0.31		
	รวม	94.21	301.00			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2.00	0.18	0.57	0.56
	ภายในกลุ่ม	92.23	299.00	0.31		
	รวม	92.59	301.00			

ตาราง 13 (ต่อ)

ระดับภาวะผู้นำเชิง ของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P-value
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2.00	0.10	0.27	0.76
	ภายในกลุ่ม	112.87	299.00	0.38		
	รวม	113.08	301.00			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2.00	0.28	0.90	0.41
	ภายในกลุ่ม	92.06	299.00	0.31		
	รวม	92.61	301.00			
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.99	2.00	0.50	1.48	0.23
	ภายในกลุ่ม	100.16	299.00	0.33		
	รวม	101.15	301.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2.00	0.30	1.05	0.46
	ภายในกลุ่ม	93.80	299.00	0.31		
	รวม	94.41	301.00			

* P-value < 0.05

จากตาราง 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P- value
ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.14	2.00	0.57	2.39	0.09
	ภายในกลุ่ม	71.57	299.00	0.24		
	รวม	72.71	301.00			
ด้านการมีความยืดหยุ่นและ การปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2.00	0.75	2.41	0.09
	ภายในกลุ่ม	93.01	299.00	0.31		
	รวม	94.51	301.00			
ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.94	2.00	0.47	1.51	0.22
	ภายในกลุ่ม	93.27	299.00	0.31		
	รวม	94.21	301.00			
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.63	2.00	0.82	2.68	0.07
	ภายในกลุ่ม	90.96	299.00	0.30		
	รวม	92.59	301.00			
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.94	2.00	0.97	2.62	0.07
	ภายในกลุ่ม	111.13	299.00	0.37		
	รวม	113.08	301.00			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.86	2.00	0.43	1.40	0.25
	ภายในกลุ่ม	91.76	299.00	0.31		
	รวม	92.61	301.00			
ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	1.90	2.00	0.95	2.86	0.06
	ภายในกลุ่ม	99.25	299.00	0.33		
	รวม	101.15	301.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2.00	0.71	2.27	0.12
	ภายในกลุ่ม	92.99	299.00	0.31		
	รวม	94.41	301.00			

* P-value < 0.05

จากตาราง 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในทุกด้านด้านไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,394 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610) ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นอำเภอ แล้วแบ่งตามสัดส่วน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) จากประชากรอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นอำเภอ ได้แก่ อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า

ตัวแปรที่ใช้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรดังนี้ ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (อายุ, วุฒิการศึกษาสูงสุด, และประสบการณ์ในการทำงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 302 คน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า อายุมากที่สุด คือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 217 คน (ร้อยละ 71.85) รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 60 คน (ร้อยละ 19.87) 41 – 50 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.30) และน้อยที่สุดคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.98) จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า มากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 282 คน (ร้อยละ 93.38) รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน (ร้อยละ 5.96) และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.66) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มากที่สุดคือ ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 229 คน (ร้อยละ 75.83) รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 14.57) และน้อยที่สุด คือมากกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 9.60)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.40$, S.D.=0.55) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.58) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.61) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.55) ด้านการมีจินตนาการ

($\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($\bar{X} = 4.31$, S.D.=0.56)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีต สู่สภาพความต้องการในอนาคตได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูมีความเข้าใจ และนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและประสานงานแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ความสำเร็จขององค์กรในจิตใจ และผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านกระบวนการคิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก รับรู้และเข้าใจปัญหา ก่อเกิดกระบวนการการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบหรือทางออกของปัญหาและ

ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาเป็นพื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลายเหมาะสมและถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ความต้องการของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจและตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา ในการบริหารและการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้น จุดประกายจินตนาการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่น ศรัทธา และคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษารวมไปถึงตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่เคยคาดคิด คิดสิ่งใหม่ ๆ และคิดนอกกรอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบของทางราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด และผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 แสดงถึงความสามารถในการบริหารงาน และมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล โดยมีการสนับสนุนให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา อีกทั้งสามารถสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อีกทั้งยังวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่การศึกษายุคใหม่ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษา เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา ในการบริหารและการปฏิบัติงาน และให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า 55) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภธิดา ธรรมสุทธิวัฒน์ (2562, หน้า 106 -109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามอายุวุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุต่างกัน วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน จึงมีความคิดเห็น โดยภาพรวมที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รอยชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่าผลการศึกษการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อิบตีซาม เจ๊ะหะ (2564, หน้า 81) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของผู้วิจัย อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้บริหารสอดคล้องกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของคณะครูที่มีต่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม จึงทำให้ภาพรวมของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาศัยความเชื่อมั่นพื้นฐานที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่ง อาจมีผู้นำได้หลายคน” ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมายการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกในระดับสูง ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นี้มีหลักการ ประการ คือ การเรียนรู้แบบทีม มองครูว่าเป็นผู้นำการไว้วางใจ สนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคนสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางความเอาใจใส่ใกล้ชิด กระจายอำนาจการตัดสินใจมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของผู้บริหาร ซึ่งถ้าผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ กับสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งเสริมและพัฒนา

ความสามารถของของตนและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการชักนำหรือจูงใจผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับให้ร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร อย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ ก็จะทำให้การพัฒนาในสถานศึกษาเป็นระบบ และมีศักยภาพมากยิ่งขึ้นสืบไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ควรมีการส่งเสริมหรือกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พัฒนาดตนเองในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น สืบเนื่องจากภาพรวมที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาด้วยตนเองในครั้งนี้ ความคิดของครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ถ้ายังได้รับการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพการศึกษา คุณภาพชีวิต และคุณภาพทางจิตใจในการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก็จะมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ควรพัฒนาดตนเองในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มคุณภาพของการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่แตกต่างกัน จึงควรพัฒนาดตนเองให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับสถานศึกษาสืบต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้ข้อมูลจากงานวิจัยฉบับนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา เพื่อที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จะได้นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. เนื่องจากการวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้ข้อมูลจากงานวิจัยฉบับนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา เพื่อที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จะได้นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาต่อไป



บรรณานุกรม

- เกรียงไกร นามทองใบ. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ
เขต 3.วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เกศณี กิจินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราช
ภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม.,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- จิราวรรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 39. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
อนุบาลสามเสน(สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา.วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, สุพรรณบุรี.
- ชัยนาม บุญนิตย. (2563). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- ณัฐฐณิชา พลศรีตา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม.

- วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ดาสุวรรณค์ วงศ์มีชัย. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- ธนาภรณ์ นิลพันธนันท์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- พระปลัดฉัตรธรรม กตธมฺโม (หงษ์สีบสอง). (2561). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., ราชภัฏเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, เชียงราย.
- พัชรี อินทาบัจ. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พิมพ์ชนพร นันทิวงศ์. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ระยอง.
- ภควรรณ ลุนลำโรง. (2560). **การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- วิไลรัตน์ จันธิมา. (2561). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

- ศุภรณมนตรี นิลธรร. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครู สังกัดเทศบาล จังหวัดสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565.** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพร โสภิตน. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ ปักกระโถ. (2560). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). **บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง. (2562). **แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- หทัย ชำนาญคำ. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- อมรรัตน์ นามบ้านผือ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน**

- มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อัยรีน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ยะลา.
- อิปตีซาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- Campbell, R. F. (1977). *Introduction to Education Administration* (Vol. 5). New York: McGraw – Hall.
- Dorothy, A. S. (2001). *Spiritual Intelligence :Developing Higher Consciousness. Creative Education Foundation.*
- 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.
- Jesse, B. (1999). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper and Row.
- Krejcie, R. V. a. M., D. W.,. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Mungkasem, U. (2001). The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers. *Dissertation Abstracts International*, 23(6), 56–A.
- Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: it's a decision. *Journal of Leadership*, 36(2), 22–24.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายชาญณรงค์ อมรศิริสิงขร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางหลวง
ตำแหน่งวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
3. นางสาวฐิตินันท์ ไชยลังกา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหม่อมเต่า
ตำแหน่งวิทยฐานะผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (อายุ, วุฒิการศึกษาสูงสุด, และประสบการณ์ในการทำงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนต่อองค์กรของท่านแต่ประการใด

6. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น



<https://forms.gle/Mpp5wqARUQo9Dp2h6>

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (อายุ, วุฒิการศึกษาสูงสุด, และประสบการณ์ในการทำงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. อายุ

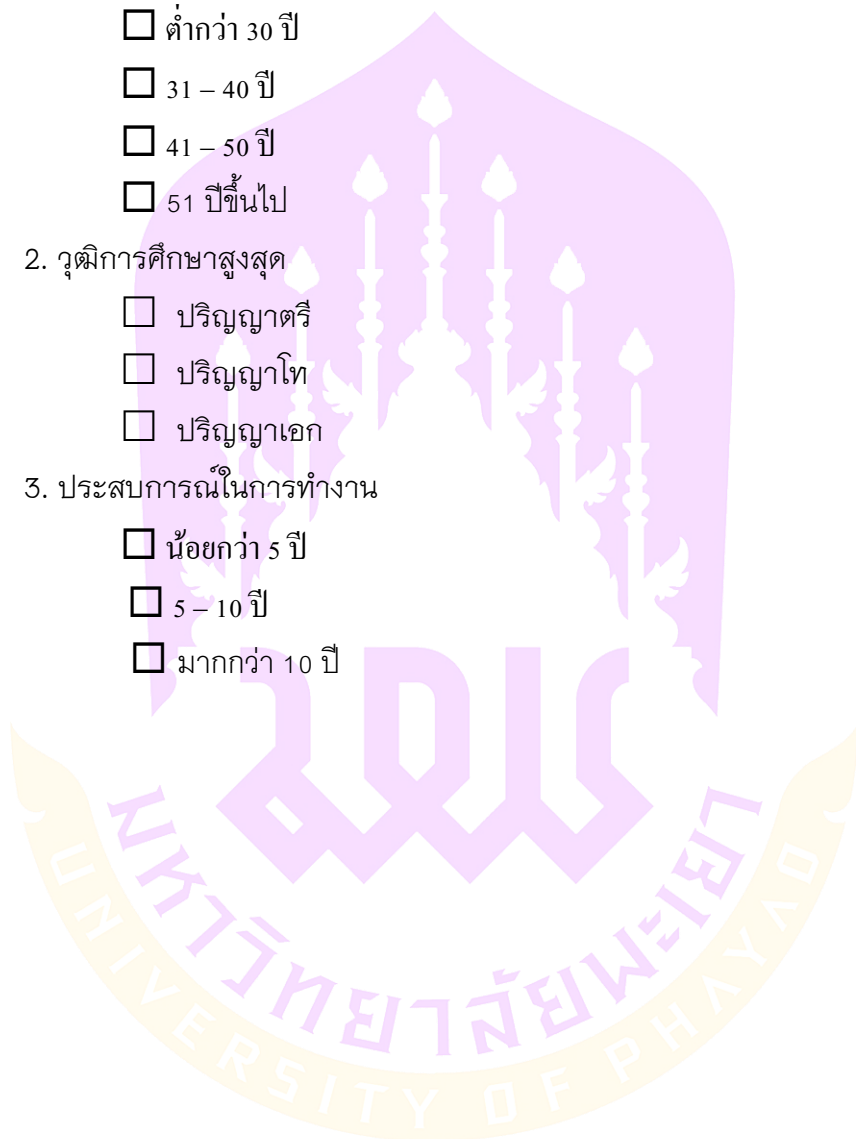
- ต่ำกว่า 30 ปี
- 31 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 ปีขึ้นไป

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5 – 10 ปี
- มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีต สู่สภาพความต้องการในอนาคตได้					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการจัดการศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูมี					

ข้อ ที่	รายการ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ความเข้าใจ และนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่าง ชาญฉลาด					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย					

ข้อ ที่	รายการ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับรู้และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการ ที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นอิสระ ในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม					
ด้านการมีจินตนาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด และมีสติปัญญา ในการบริหารและการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระทางความคิด					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี และมีอารมณ์ขันในการทำงาน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ดี					

ข้อ ที่	รายการ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ซึ่่นกว่าเดิม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดสิ่ง ใหม่ ๆ และคิดนอกกรอบ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉับไวใน การตอบสนองต่อปัญหาอย่าง สร้างสรรค์					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการกระตุ้น จุดประกาย จินตนาการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และคาดหวัง ในผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษารวมไปถึงตนเอง					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความเป็น กันเอง จริงใจ และมีความยุติธรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราว และความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของครูและบุคลากรด้วยความสนใจ และตั้งใจ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ ความต้องการของแต่ละบุคคล โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม กัน					

ข้อ ที่	รายการ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม ของแต่ละบุคคลก่อนที่จะมอบหมาย งาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการ พัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูผู้ การเป็นครูมืออาชีพ ตามความถนัด และความสนใจ ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็น รายบุคคลอย่างต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคน ได้พัฒนาตนเองให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม					
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการคิดได้หลากหลายทิศทาง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดใน สิ่งที่แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์					

ข้อ ที่	รายการ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ บริหารจัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น ครูและบุคลากรให้กล้าคิดกล้าทำใน สิ่งใหม่					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม บรรยากาศแห่งการค้นคว้า การ ประดิษฐ์ และคิดค้นการทดลอง ให้ เหมาะสมกับหน้าที่					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วย ความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณา การวิธีการทำงานที่หลากหลายโดย อาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่าง สร้างสรรค์					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการ ตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่าน กระบวนการคิดอย่างมีระบบ เป็นที่ ยอมรับของครูและบุคลากร					
ดานการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ชักจูงหรือกระตุ้นให้ครูเห็น ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม					

ข้อ ที่	รายการ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
	ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและประสานงานแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาทีมงานที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก รับรู้และเข้าใจปัญหา ก่อเกิดกระบวนการการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					

ข้อ ที่	รายการ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด ทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหา ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่ง คำตอบหรือทางออกของปัญหา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ทั้ง ทางตรงและทางอ้อมมาเป็นพื้นฐาน ในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่าง หลากหลายเหมาะสมและถูกต้อง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหาร ความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจระหว่าง บุคคลให้เกิดความพอใจและยอมรับ กันได้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง เครือข่าย และสร้างความร่วมมือกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาารวมกันแก้ไข้ปัญหา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อ นำมาคิดพิจารณาแก้ปัญหาอย่าง ตรงจุดและสร้างสรรค์					

ขอเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณสำหรับการตอบแบบสอบถามและการให้ข้อมูล





ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (IOC)

ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

คะแนนในการพิจารณาข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง สอดคล้อง

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	วุฒิการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองการณ์ไกล สะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่สภาพความต้องการ ในอนาคตได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูมี ส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการจัดการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของ สถานศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนัก และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูมีความเข้าใจ และ นำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ครู ตระหนักถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้ครู และ บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้ บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่าง เต็มความรู้ความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ตั้งใจใน การทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มระดับศักยภาพในการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ขอคำถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
2. ดานการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเชื่อมั่นในผู้อื่น						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับรู้และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการ ที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ดานการมีจินตนาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาดและมีสติปัญญา ในการบริหารและการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระทางความคิด	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี และมี อารมณ์ขันในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะ สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคิดใน สิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดสิ่งใหม่ ๆ และคิด นอกกรอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉับไวในการ ตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ กระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ศรัทธา และ คาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษารวมไปถึงตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.ด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับตนเอง จริงใจ และมีความยุติธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและ บุคลากรด้วยความสนใจและตั้งใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ความ ต้องการของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	บุคคลก่อนที่จะมอบหมายงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา ช่วยเหลือและสนับสนุนครูผู้สอนเป็นครูมืออาชีพ ตามความถนัด และความสนใจ ด้วย วิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนรู้อะหว่างครูด้วยกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็น รายบุคคลอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ คิดได้หลากหลายทิศทาง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดในสิ่งที่ แปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มนำ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นครูและ บุคลากรให้กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศแห่ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	การคนควา การประดิษฐ์ และคิดค้นการทดลอง ให้เหมาะสมกับหน้าที่					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านกระบวนการคิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ดานการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ชักจูงหรือกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและประสานงานแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทีมงานมี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานใหม่ ประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนา ทีมงานที่ตรงกับความต้องการของ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7 ดานความสามารถในการแก้ปัญหา						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ เปลี่ยนด้านลบให้เป็นด้านบวก รับรู้และ เข้าใจปัญหา ก่อเกิดกระบวนการการ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทางเลือกในการ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ ได้มาซึ่งคำตอบหรือทางออกของปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สติปัญญา ความคิด และประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม มาเป็นพื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างหลากหลายเหมาะสมและถูกต้อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารความ ขัดแย้ง ความไม่เข้าใจระหว่างบุคคลให้เกิด ความพอใจและยอมรับ กันได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่าย และสร้างความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันแก้ไขปัญหา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาคิดพิจารณา แก้ปัญหาอย่างตรงจุดและสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	8.3
	Excluded ^a	330	91.7
	Total	360	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.990	.991	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	4.50	.572	30
p2	4.33	.547	30
p3	4.27	.583	30
p4	4.30	.596	30
p5	4.27	.583	30
p6	4.30	.596	30
p7	4.40	.563	30
p8	4.30	.750	30
p9	4.20	.714	30
p10	4.20	.610	30
p11	4.17	.699	30
p12	4.20	.610	30
p13	4.20	.664	30
p14	4.23	.626	30
p15	4.17	.699	30
p16	4.27	.583	30
p17	4.20	.714	30
p18	4.20	.610	30
p19	4.20	.714	30

p20	4.13	.681	30
p21	4.10	.712	30
p22	4.20	.664	30
p23	4.17	.648	30
p24	4.10	.481	30
p25	4.27	.640	30
p26	4.30	.651	30
p27	4.30	.651	30
p28	4.20	.805	30
p29	4.23	.626	30
p30	4.30	.596	30
p31	4.17	.791	30
p32	4.23	.728	30
p33	4.20	.805	30
p34	4.17	.791	30
p35	4.23	.728	30
p36	4.17	.699	30
p37	4.23	.626	30
p38	4.10	.662	30
p39	4.17	.747	30
p40	4.23	.568	30
p41	4.27	.583	30
p42	4.27	.740	30
p43	4.27	.583	30
p44	4.27	.691	30
p45	4.30	.596	30
p46	4.27	.740	30
p47	4.17	.699	30
p48	4.20	.664	30
p49	4.27	.640	30
p50	4.23	.728	30

Frequency Table

		อายุ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	217	71.9	71.9	71.9
	31 - 40ปี	60	19.9	19.9	91.7
	41 - 50ปี	16	5.3	5.3	97.0
	51 ปีขึ้นไป	9	3.0	3.0	100.0
	Total	302	100.0	100.0	

		วุฒิการศึกษาสูงสุด			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	282	93.4	93.4	93.4
	ปริญญาโท	18	6.0	6.0	99.3
	ปริญญาเอก	2	.7	.7	100.0
	Total	302	100.0	100.0	

		ประสบการณ์ในการทำงาน			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	229	75.8	75.8	75.8
	5 - 10ปี	44	14.6	14.6	90.4
	มากกว่า 10 ปี	29	9.6	9.6	100.0
	Total	302	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การมีวิสัยทัศน์	302	3.13	5.00	4.4201	.49150
ความยืดหยุ่น	302	2.86	5.00	4.3132	.56034
การมีจินตนาการ	302	2.43	5.00	4.3354	.55947
บึงเจกบุคคล	302	2.75	5.00	4.3555	.55462
คิดสร้างสรรค์	302	2.25	5.00	4.3647	.61292
ทำงานเป็นทีม	302	2.67	5.00	4.3990	.55470
แก้ปัญหา	302	2.67	5.00	4.3659	.57970
Valid N (listwise)	302				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการมีวิสัยทัศน์	302	3	5	4.54	.596
ด้านการมีวิสัยทัศน์	302	3	5	4.42	.558
ด้านการมีวิสัยทัศน์	302	3	5	4.39	.593
ด้านการมีวิสัยทัศน์	302	3	5	4.36	.615
ด้านการมีวิสัยทัศน์	302	3	5	4.38	.591
ด้านการมีวิสัยทัศน์	302	3	5	4.42	.569
ด้านการมีวิสัยทัศน์	302	3	5	4.46	.562
ด้านการมีวิสัยทัศน์	302	2	5	4.39	.706
Valid N (listwise)	302				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว	302	2	5	4.34	.687
ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว	302	3	5	4.28	.645
ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว	302	2	5	4.29	.687
ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว	302	3	5	4.28	.629
ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว	302	3	5	4.32	.632
ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว	302	3	5	4.37	.605
ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว	302	2	5	4.31	.643
Valid N (listwise)	302				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการมีจินตนาการ	302	3	5	4.40	.584
ด้านการมีจินตนาการ	302	2	5	4.34	.661
ด้านการมีจินตนาการ	302	3	5	4.31	.591
ด้านการมีจินตนาการ	302	2	5	4.35	.664
ด้านการมีจินตนาการ	302	2	5	4.27	.672
ด้านการมีจินตนาการ	302	2	5	4.29	.687
ด้านการมีจินตนาการ	302	2	5	4.38	.650
Valid N (listwise)	302				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	302	2	5	4.33	.654
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	302	3	5	4.28	.586
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	302	3	5	4.40	.627
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	302	3	5	4.37	.648
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	302	3	5	4.38	.640
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	302	2	5	4.32	.738
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	302	3	5	4.34	.635
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	302	3	5	4.42	.614
Valid N (listwise)	302				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	302	2	5	4.35	.713
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	302	2	5	4.39	.672
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	302	2	5	4.38	.709
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	302	2	5	4.36	.710
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	302	2	5	4.38	.670
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	302	2	5	4.32	.648
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	302	3	5	4.40	.633
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	302	3	5	4.32	.647
Valid N (listwise)	302				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านการทำงานเป็นทีม	302	2	5	4.38	.684
ด้านการทำงานเป็นทีม	302	3	5	4.38	.580
ด้านการทำงานเป็นทีม	302	3	5	4.41	.568
ด้านการทำงานเป็นทีม	302	2	5	4.41	.675
ด้านการทำงานเป็นทีม	302	3	5	4.40	.601
ด้านการทำงานเป็นทีม	302	2	5	4.40	.649
Valid N (listwise)	302				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	302	3	5	4.41	.596
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	302	2	5	4.38	.680
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	302	2	5	4.32	.657
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	302	3	5	4.37	.653
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	302	3	5	4.36	.625
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	302	2	5	4.35	.675
Valid N (listwise)	302				



Oneway

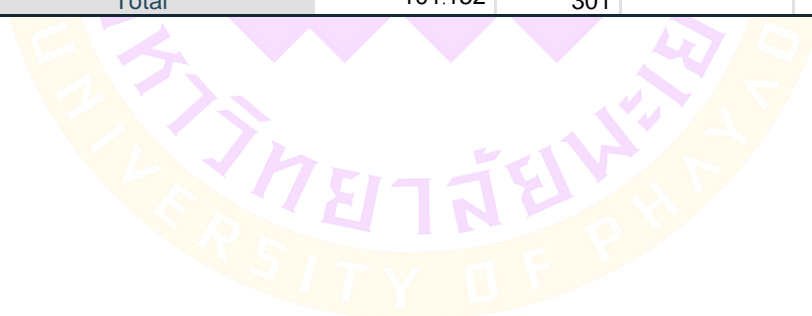
Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
การมี วิสัยทัศน์	ต่ำกว่า 30 ปี	217	4.4286	.51434	.03492	4.3598	4.4974	3.13	5.00
	31 - 40 ปี	60	4.3625	.44846	.05790	4.2467	4.4783	3.13	5.00
	41 - 50 ปี	16	4.5156	.35022	.08756	4.3290	4.7022	4.00	5.00
	51 ปีขึ้นไป	9	4.4306	.43351	.14450	4.0973	4.7638	4.00	5.00
	Total	302	4.4201	.49150	.02828	4.3645	4.4758	3.13	5.00
ความหิิด หุ่่น	ต่ำกว่า 30 ปี	217	4.3423	.58304	.03958	4.2643	4.4203	2.86	5.00
	31 - 40 ปี	60	4.1905	.49604	.06404	4.0623	4.3186	2.86	5.00
	41 - 50 ปี	16	4.4107	.49177	.12294	4.1487	4.6728	3.71	5.00
	51 ปีขึ้นไป	9	4.2540	.45612	.15204	3.9034	4.6046	3.71	4.86
	Total	302	4.3132	.56034	.03224	4.2497	4.3766	2.86	5.00
การมี จินตนาการ	ต่ำกว่า 30 ปี	217	4.3700	.57772	.03922	4.2927	4.4473	2.43	5.00
	31 - 40 ปี	60	4.2119	.53355	.06888	4.0741	4.3497	2.43	5.00
	41 - 50 ปี	16	4.2946	.39545	.09886	4.0839	4.5054	3.86	5.00
	51 ปีขึ้นไป	9	4.3968	.46718	.15573	4.0377	4.7559	3.86	5.00
	Total	302	4.3354	.55947	.03219	4.2720	4.3987	2.43	5.00
บ้จกบุคคล	ต่ำกว่า 30 ปี	217	4.4073	.57279	.03888	4.3306	4.4839	2.75	5.00
	31 - 40 ปี	60	4.1979	.48127	.06213	4.0736	4.3222	2.75	5.00

	41 - 50 ปี	16	4.2578	.49047	.12262	3.9965	4.5192	3.75	5.00
	51 ปีขึ้นไป	9	4.3333	.52663	.17554	3.9285	4.7381	3.75	5.00
	Total	302	4.3555	.55462	.03191	4.2927	4.4184	2.75	5.00
	คิดรางวัลสรรค	ต่ำกว่า 30 ปี	217	4.4050	.62625	.04251	4.3212	4.4887	2.25
	31 - 40 ปี	60	4.2042	.59525	.07685	4.0504	4.3579	2.25	5.00
	41 - 50 ปี	16	4.4297	.51835	.12959	4.1535	4.7059	3.75	5.00
	51 ปีขึ้นไป	9	4.3472	.42746	.14249	4.0186	4.6758	4.00	5.00
	Total	302	4.3647	.61292	.03527	4.2952	4.4341	2.25	5.00
	ทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่า 30 ปี	217	4.4401	.56678	.03848	4.3643	4.5159	2.67
	31 - 40 ปี	60	4.2444	.51755	.06682	4.1107	4.3781	2.67	5.00
	41 - 50 ปี	16	4.4375	.51235	.12809	4.1645	4.7105	4.00	5.00
	51 ปีขึ้นไป	9	4.3704	.45474	.15158	4.0208	4.7199	4.00	5.00
	Total	302	4.3990	.55470	.03192	4.3362	4.4618	2.67	5.00
	แก้ปัญหา	ต่ำกว่า 30 ปี	217	4.4048	.59804	.04060	4.3247	4.4848	2.67
	31 - 40 ปี	60	4.1861	.53158	.06863	4.0488	4.3234	2.67	5.00
	41 - 50 ปี	16	4.4792	.44253	.11063	4.2434	4.7150	4.00	5.00
	51 ปีขึ้นไป	9	4.4259	.47222	.15741	4.0629	4.7889	4.00	5.00
	Total	302	4.3659	.57970	.03336	4.3002	4.4315	2.67	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การมีวิสัยทัศน์	Between Groups	.362	3	.121	.496	.685
	Within Groups	72.352	298	.243		
	Total	72.713	301			
ความหือัดหู่่น	Between Groups	1.272	3	.424	1.355	.257
	Within Groups	93.236	298	.313		
	Total	94.507	301			
การมีจินตนาการ	Between Groups	1.235	3	.412	1.319	.268
	Within Groups	92.979	298	.312		
	Total	94.214	301			
บ้จเจคบุคคล	Between Groups	2.228	3	.743	2.450	.064
	Within Groups	90.360	298	.303		
	Total	92.589	301			
คิดสร้างสรรค้	Between Groups	1.968	3	.656	1.760	.155
	Within Groups	111.109	298	.373		
	Total	113.077	301			
ทำงานเป็นทีม	Between Groups	1.831	3	.610	2.003	.114
	Within Groups	90.783	298	.305		
	Total	92.614	301			
แก้บ้ญหา	Between Groups	2.505	3	.835	2.522	.058
	Within Groups	98.647	298	.331		
	Total	101.152	301			



ทำงานเป็นทีม	ปริญาตรี	282	4.3877	.55873	.03327	4.3222	4.4532	2.67	5.00
	ปริญาโท	18	4.5648	.47534	.11204	4.3284	4.8012	4.00	5.00
	ปริญาเอก	2	4.5000	.70711	.50000	-1.8531	10.8531	4.00	5.00
	Total	302	4.3990	.55470	.03192	4.3362	4.4618	2.67	5.00
	แก้ปัญหาคือ	ปริญาตรี	282	4.3511	.58760	.03499	4.2822	4.4199	2.67
แก้ปัญหาคือ	ปริญาโท	18	4.5926	.40512	.09549	4.3911	4.7941	4.00	5.00
	ปริญาเอก	2	4.4167	.58926	.41667	-.8776	9.7109	4.00	4.83
	Total	302	4.3659	.57970	.03336	4.3002	4.4315	2.67	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การมีวิสัยทัศน์	Between Groups	1.315	2	.658	2.754	.065
	Within Groups	71.398	299	.239		
	Total	72.713	301			
ความหือัดหุ่น	Between Groups	.806	2	.403	1.286	.278
	Within Groups	93.701	299	.313		
	Total	94.507	301			
การมีจินตนาการ	Between Groups	.038	2	.019	.060	.942
	Within Groups	94.176	299	.315		
	Total	94.214	301			
บึงเจอบุคคล	Between Groups	.354	2	.177	.574	.564
	Within Groups	92.235	299	.308		
	Total	92.589	301			
คิดสร้างสรรค์	Between Groups	.206	2	.103	.273	.761
	Within Groups	112.871	299	.377		
	Total	113.077	301			
ทำงานเป็นทีม	Between Groups	.551	2	.276	.895	.410
	Within Groups	92.063	299	.308		
	Total	92.614	301			
แก้ปัญหาคือ	Between Groups	.992	2	.496	1.481	.229
	Within Groups	100.160	299	.335		
	Total	101.152	301			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
การมี วิสัยทัศน์	น้อยกว่า 5 ปี	229	4.4159	.51155	.03380	4.3493	4.4825	3.13	5.00
	5 - 10 ปี	44	4.3324	.44374	.06690	4.1975	4.4673	3.13	5.00
	มากกว่า 10 ปี	29	4.5862	.35055	.06509	4.4529	4.7195	4.00	5.00
	Total	302	4.4201	.49150	.02828	4.3645	4.4758	3.13	5.00
ความหืด หุ่น	น้อยกว่า 5 ปี	229	4.3206	.58721	.03880	4.2442	4.3971	2.86	5.00
	5 - 10 ปี	44	4.1753	.44312	.06680	4.0406	4.3100	2.86	5.00
	มากกว่า 10 ปี	29	4.4631	.46079	.08557	4.2878	4.6383	3.71	5.00
	Total	302	4.3132	.56034	.03224	4.2497	4.3766	2.86	5.00
การมี จินตนาการ	น้อยกว่า 5 ปี	229	4.3500	.57972	.03831	4.2745	4.4255	2.43	5.00
	5 - 10 ปี	44	4.2078	.53493	.08064	4.0452	4.3704	2.43	5.00
	มากกว่า 10 ปี	29	4.4138	.39373	.07311	4.2640	4.5636	3.86	5.00
	Total	302	4.3354	.55947	.03219	4.2720	4.3987	2.43	5.00
ปัจเจกบุคคล	น้อยกว่า 5 ปี	229	4.3821	.57796	.03819	4.3068	4.4574	2.75	5.00
	5 - 10 ปี	44	4.1790	.42744	.06444	4.0490	4.3089	2.75	5.00
	มากกว่า 10 ปี	29	4.4138	.49788	.09245	4.2244	4.6032	3.75	5.00
	Total	302	4.3555	.55462	.03191	4.2927	4.4184	2.75	5.00
คิดสร้างสรรค์	น้อยกว่า 5 ปี	229	4.3794	.63218	.04178	4.2971	4.4617	2.25	5.00
	5 - 10 ปี	44	4.1932	.57533	.08673	4.0183	4.3681	2.25	5.00
	มากกว่า 10 ปี	29	4.5086	.45431	.08436	4.3358	4.6814	3.75	5.00
	Total	302	4.3647	.61292	.03527	4.2952	4.4341	2.25	5.00
ทำงานเป็น ทีม	น้อยกว่า 5 ปี	229	4.4134	.57111	.03774	4.3390	4.4878	2.67	5.00
	5 - 10 ปี	44	4.2765	.50571	.07624	4.1228	4.4303	2.67	5.00

	มากกว่า 10 ปี	29	4.4713	.47782	.08873	4.2895	4.6530	4.00	5.00
	Total	302	4.3990	.55470	.03192	4.3362	4.4618	2.67	5.00
แก้ปัญหา	น้อยกว่า 5 ปี	229	4.3785	.60327	.03987	4.2999	4.4570	2.67	5.00
	5 - 10 ปี	44	4.2008	.49751	.07500	4.0495	4.3520	2.67	5.00
	มากกว่า 10 ปี	29	4.5172	.44842	.08327	4.3467	4.6878	4.00	5.00
	Total	302	4.3659	.57970	.03336	4.3002	4.4315	2.67	5.00



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การมีวิสัยทัศน์	Between Groups	1.143	2	.571	2.387	.094
	Within Groups	71.571	299	.239		
	Total	72.713	301			
ความยืดหยุ่น	Between Groups	1.500	2	.750	2.412	.091
	Within Groups	93.007	299	.311		
	Total	94.507	301			
การมีจินตนาการ	Between Groups	.943	2	.472	1.512	.222
	Within Groups	93.271	299	.312		
	Total	94.214	301			
บึงเจอบุคคล	Between Groups	1.632	2	.816	2.682	.070
	Within Groups	90.957	299	.304		
	Total	92.589	301			
คิดสร้างสรรค์	Between Groups	1.944	2	.972	2.616	.075
	Within Groups	111.133	299	.372		
	Total	113.077	301			
ทำงานเป็นทีม	Between Groups	.859	2	.429	1.400	.248
	Within Groups	91.755	299	.307		
	Total	92.614	301			
แก้ปัญหา	Between Groups	1.900	2	.950	2.862	.059
	Within Groups	99.252	299	.332		
	Total	101.152	301			

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายทรงกรด ทายะนา
วัน เดือน ปี เกิด	26 ธันวาคม 2537
สถานที่เกิด	เชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 ปริญญาตรี คบ. (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	223 ม.1 ต.ศรีค้ำ อ.แม่สรวย จ.เชียงราย 57110
ผลงานตีพิมพ์	ทรงกรด ทายะนา (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 355-367). พะเยา: กองบริหารงานวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

