

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



ธนพล เชียงวงศ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY
ACCORDING TO THE OPINION OF TEACHER'S
UNDER THE OFFICE OF CHIANGRAI PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA 2



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

May 2025

Copyright 2025 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ ธนพล เชียงวงศ์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดวงพร อุ่นจิตต์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กษิณภูมิ มีพรหม)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ธนพล เชียงวงศ์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา,
2567
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY ACCORDING TO THE OPINION OF TEACHER'S UNDER THE OFFICE OF CHIANGRAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 2

Author: Tanapol Chiangwong, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2024

Advisor: Associate Professor Dr. Sopa Umnuyarat

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, The 21st Century

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1) to study the creative leadership of school administrators in the 21st century according to the opinions of teachers under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2, and 2) to compare the creative leadership of school administrators in the 21st century according to the opinions of teachers under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2, classified by gender, age, and work experience. The sample group used in the study consists of 302 teachers from the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2. The sample group was determined using Krejcie and Morgan's sample size table and was selected using stratified random sampling. The research tool was a 5-point Likert scale questionnaire, with an Index of Congruence (IOC) between 0.67 and 1.00, with a reliability coefficient of 0.97. The statistics used in data analysis included percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, and One-Way ANOVA. When significant statistical differences were found, pairwise comparisons were performed using Scheffé's method.

The research findings are as follows: 1) The study of the creative leadership of school administrators in the 21st century, according to the opinions of teachers under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2, was found to be at a high level overall. 2) The comparison of the creative leadership of school administrators in the 21st century, according to the opinions of teachers under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2, classified by gender, showed no significant differences overall or in any specific aspect. 3) The comparison of the creative leadership of school administrators in the 21st century, according to the opinions of teachers under the Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2, classified by age and work experience, showed significant differences overall. Upon examining each aspect, there were statistically significant differences at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร. สุทัต จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ และนายวิรัตน์ สานุมิตร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวม ข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบ ขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และให้กำลังใจ ทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือ ทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย ที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ธนพล เชียงวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	13
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
กรอบแนวคิดการวิจัย	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	51
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน.....	58
บทที่ 5 บทสรุป.....	73
สรุปผลการวิจัย.....	73
อภิปรายผลการวิจัย.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	92
ภาคผนวก ข รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	93
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	94
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	100
ประวัติผู้วิจัย.....	101

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	20
ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาด 3 ขนาด ปีการศึกษา 2567 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	35
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	44
ตาราง 4 แสดงจำนวนคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	51
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	52
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็น ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ	54
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์	55
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านแรงจูงใจ	56
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	57

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศภาพรวมและรายด้าน ...	58
ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ	59
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุภาพรวมและรายด้าน	61
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ.....	62
ตาราง 15 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามความคิดเห็นของครู จำแนก ตามอายุ.....	63
ตาราง 16 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีจินตนาการตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ.....	64
ตาราง 17 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ.....	65
ตาราง 18 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีแรงจูงใจตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ	66
ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ	67
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและราย ด้าน	68
ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกประสบการณ์ทำงาน	69
ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้าน การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	70
ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้าน การมีจินตนาการตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	70
ตาราง 24 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้าน การมีวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	71
ตาราง 25 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้าน การมีแรงจูงใจตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	72
ตาราง 26 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้าน การมีความสามารถในการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	72

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตาม
ความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2..... 43



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนสังคม โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาคุณภาพของประชากรให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของประเทศ ในการแข่งขันบนเวทีโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้การเรียนรู้และการเติบโตมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกคน เนื่องจากโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในประเทศไทย เราให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการศึกษาช่วยให้ผู้คนได้รับทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการหางานที่ดี และทำให้ประเทศของเราดีขึ้น นอกจากนี้ เรายังต้องการจดจำถึงเอกลักษณ์ของเราในฐานะประเทศ แม้ว่าเราจะเผชิญกับความท้าทายจากประเทศอื่นและมีปัญหาของเราเอง การเรียนรู้เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการรับมือกับความท้าทายเหล่านั้น เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และช่วยให้ประเทศไทยเติบโตเป็นประเทศที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำสิ่งนี้ เราจำเป็นต้องทำการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในด้านโรงเรียน วิธีการทำงานของเงิน และวิธีที่ผู้คนช่วยเหลือกัน ในชุมชน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะช่วยให้ประเทศไทยก้าวหน้าทันโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญหลายประการ โดยต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ต้องมีไหวพริบและเชี่ยวชาญปัญหาที่จะช่วยให้สามารถคิดสร้างสรรค์และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องมีความคล่องแคล่วในการจัดการกับสถานการณ์เฉพาะหน้า และที่สำคัญคือต้องสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งและรับมือกับความวุ่นวายที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน โดยนำวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งผู้เรียนและบุคคลภายนอก เนื่องจากโรงเรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

และการเรียนรู้ของผู้เรียนการปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น ทั้งครูในโรงเรียนถือว่า ทรัพยากรสำคัญในการบริหารการสร้างความเชื่อใจให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษาการปรับปรุงการเรียนการสอน เพราะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะสำคัญหลายประการ คือ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพการสอนและการตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ปกครองในด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องสามารถบูรณาการการทำงานทั้งด้านบุคลากร ข้อมูล และกระบวนการเข้าด้วยกัน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู บุคลากร และผู้เรียน รวมถึงการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่โดดเด่น ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดรับประสบการณ์ใหม่ มีความเป็นอิสระในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ กล้าเผชิญความเสี่ยง และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความสามารถในการใช้จินตนาการวาดภาพช่วยให้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เกิดได้ง่ายขึ้นและต้องมีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือกฎเกณฑ์เดิม ๆ ด้วยวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ (มนัญญา ควรำพึง, 2564)

ตามที่พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 9 ระบุไว้ว่า การบริหารราชการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจของรัฐ ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจ พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นโยบาย และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับทบทวน ปี 2567 โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ รายละเอียดงบประมาณ และรายละเอียดโครงการแต่ละกลยุทธ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2566) การปรับตัวของผู้เรียนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและได้มีการศึกษาอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการศึกษาและเป็นชั้นนำของโลก ได้ตระหนัก

ถึงความสำคัญของทักษะแห่งอนาคต จึงได้สร้างภาคีความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ (เครือข่าย P21) (Partnership for 21st Century Skills) ประกอบด้วย ทักษะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์ นวัตกรรม และการแก้ไขปัญหา รวมถึงการทำงานร่วมกัน และการสื่อสารนอกจากนี้ยังรวมถึงทักษะ ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ซึ่งครอบคลุมความรู้พื้นฐานทั้งด้านสารสนเทศ เทคโนโลยี สารสนเทศ และสื่อ ตลอดจนทักษะการใช้ชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ทักษะสำคัญที่จำเป็นในปัจจุบัน ประกอบด้วยหลายด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งการมีความคิดริเริ่มและพึ่งพาตนเองได้ นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการเข้าสังคมและเรียนรู้ วัฒนธรรมที่หลากหลาย ควบคู่ไปกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงการมีภาวะผู้นำและรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ เพื่อเป็นกรอบและรูปแบบสำหรับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในองค์กร โดยเฉพาะการสร้างความเข้าใจและสามารถใช้อำนาจในการที่จะกระตุ้นบุคคลอื่นให้ ประสบผลสำเร็จผู้นำไม่ใช่ผู้ที่ได้ลงมือปฏิบัติงานโดยตรงแต่ผู้นำเป็นผู้ที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือและ แนะนำเทคนิคให้กับผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะหลากหลาย เช่น ทักษะด้าน เทคนิค ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดและการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร ผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ความเป็น ผู้นำนั่นเอง” ซึ่งความเป็นผู้นำนี้หมายถึงเป็นผู้ที่มีสติมีปัญญา ความดีงาม ศักยภาพในการประยุกต์ใช้ ทั้งองค์ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อผลักดันให้องค์กรและบุคลากรสามารถดำเนินงาน จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐपालิน นิลเป็ง, 2560) ให้สอดคล้องกับ ดุจเดือน ไชยพิชิต (2561) ที่ระบุว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จในยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้นผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะคอยกำหนด ทิศทางขององค์กรผู้นำจึงต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการต่อยอดให้เป็นผู้นำที่มี ความคิดสร้างสรรค์หรือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรและประเทศ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเพื่อการพัฒนาอนาคตอย่างสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือความสามารถในการชักนำและประสานงานผู้อื่นด้วยวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น โดยใช้แนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ การพัฒนาภาวะผู้นำ ลักษณะนี้ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญสามประการ ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ให้อิสระทางความคิด และพร้อมสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ด้วยความไว้วางใจ การขับเคลื่อน สู่ความสำเร็จนั้นเกิดจากแรงจูงใจภายในที่ประกอบด้วยความมุ่งมั่น ความหวัง และความพากเพียร ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดความสามารถในการปรับตัวและก้าวข้ามอุปสรรค โดยอาศัย ความรู้ที่เชี่ยวชาญทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก ผสานกับทักษะและประสบการณ์ที่สั่งสม จนสามารถ

แก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562) สอดคล้องกับแนวคิดของ Stoll and Temperley (2009) ที่มองว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ท้าทายด้วยจินตนาการ ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างรอบด้าน เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นรูปแบบการนำที่ใช้นวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายและยืดหยุ่นในการนำทีม โดยผู้นำจะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านการใช้จินตนาการในการบริหารจัดการ (วัฒนา ปะกิกา, 2560)

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการ CR2Q-Ed Model และ CR2ACTS Model เป็นหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย และจุดเน้น ซึ่งผลการดำเนินงานในปี 2566 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีผลประเมินระดับคุณภาพสถานศึกษา 141 โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ดังนั้น เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จึงใช้นวัตกรรมการบริหารแบบ CR2Q-Ed Model และ CR2ACTS Model ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาเชิงพื้นที่ ในการยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การอ่านออก เขียนได้ ควบคู่กับนโยบายการพัฒนาด้านคุณธรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) พอเพียงโดยเน้นให้ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้ทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2566) เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยผลักดันสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้แข็งแกร่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จะอยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน จะมีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 141 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,341 คน (กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลวันที่ 7 พฤษภาคม 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 1,400 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 302 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์
3. ด้านการมีจินตนาการ
4. ด้านการมีแรงจูงใจ
5. ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย

1.1 เพศ

- 1.1.1 ชาย
- 1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

- 1.2.1 น้อยกว่า 30 ปี
- 1.2.2 31-40 ปี
- 1.2.3 41-50 ปี
- 1.2.4 51-60 ปี

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

- 1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี
- 1.3.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี
- 1.3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน

ได้แก่

- 2.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
- 2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 2.3 ด้านการมีจินตนาการ
- 2.4 ด้านการมีแรงจูงใจ
- 2.5 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
จำนวน 141 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์และผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นภาพแห่งความสำเร็จ ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ บรรยากาศใหม่ ๆ การทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีกระบวนการในการทำงานเป็นทีม และสามารถส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ อย่างสร้างสรรค์รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น มีอารมณ์ขัน สร้างบรรยากาศให้สนุกสนาน คิดนอกกรอบ แก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง สามารถบูรณาการการทำงานได้อย่างหลากหลาย สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมวิชาชีพมีความรู้สึกอยากทำงานร่วมกัน

1.2 ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเข้าถึงการคิด และแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างจินตนาการ กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา นำประสบการณ์ หรือแนวทางของสถานศึกษาอื่นมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเอง เพื่อส่งเสริม สนับสนุนครู บุคลากรได้หาความรู้เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างสร้างสรรค์

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดแนวทางของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพความสำเร็จ ในการบริหารจัดการ

สถานศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร กล้าตัดสินใจในสถานะที่มีความเสี่ยง หาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ขับเคลื่อนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่สู่ความเป็นเลิศ

1.4 ด้านแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ในการทำงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และโน้มน้าวให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีมีระบบโดยนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ มีการนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รู้จักการประนีประนอมกับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหามีวิธีการและหาทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจ และได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

3. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบ กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา มีสถานศึกษาสังกัดจำนวน 141 โรงเรียน ในพื้นที่ 5 อำเภอของจังหวัดเชียงราย ได้แก่ อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1.2 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.4.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
 - 2.4.2 ด้านการมีจินตนาการ
 - 2.4.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์
 - 2.4.4 ด้านการมีแรงจูงใจ
 - 2.4.5 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพในการโน้มน้าว ชี้นำ เป็นผู้ที่สามารถหล่อหลอมกลุ่มสมาชิกปฏิบัติและดำเนินงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ดังนั้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติหรือดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่มีความขัดแย้ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความหมายของภาวะ ไว้ดังนี้

Kotter (1978 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการสื่อความหมายสร้างแรงจูงใจให้กับคนในองค์กร ทำให้เป็นตัวกำกับทิศทางอนาคตขององค์กร

Robbins (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Koontz and Weihrich (1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างอิทธิพลเชิงบวก เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพจนสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บงกช วิจบ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบแนวคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความซับซ้อน โดยผู้นำทำหน้าที่ในการให้ข้อมูลและใช้อิทธิพลที่ก่อให้เกิดความร่วมมือจากสมาชิกในกลุ่ม เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผ่านกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับอิทธิพลในการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ ผู้ร่วมงานในองค์กร ให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน ในการทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

อภิศญารัตน์ ประราศรี (2561) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม กระบวนการ ที่ผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจสร้างความปรารถนาให้เกิดความเชื่อมั่น เชื่อถือศรัทธาการยอมรับเพื่อให้ร่วมมือการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จิตา เมฆะทัต (2562) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และต้องสามารถประยุกต์ใช้ทั้งเทคนิค วิธีการ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีและหลักการ

ของภาวะผู้นำ โดยปรับให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็น สิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการ นำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้ สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการเป็นสัมพันธระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรม ของกลุ่มและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พรสุตา แก้วสุวรรณ (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะ หรือกระบวนการที่ผู้นำใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความเต็มใจและความกระตือรือร้น ในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถ หรือศักยภาพของตนในการโน้มน้าว จูงใจ บริหารจัดการ และควบคุมดูแลกลุ่มสมาชิกให้ดำเนินงาน ขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน โดยสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกปฏิบัติหรือทำงานร่วมกัน โดยไม่มีความขัดแย้ง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่นำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความสำคัญ ของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับ บทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคมและมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับ เรื่องของอิทธิพลว่า ในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาท ของสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรเป็นหลัก

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร เป็นผู้นำที่ไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่พยายามทำให้งิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วม ของผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ของงาน

บงกช วิจบ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการรวมกลุ่มและการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้

ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งท้ายที่สุดจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับศักยภาพของผู้นำ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพจะสามารถกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นคง ในทางตรงกันข้าม หากผู้นำขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้แก่ผู้บริหารในทุกระดับชั้น เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งและประสิทธิภาพในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

อัยริน สมาแอ (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานองค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563) ได้กล่าวว่า ในยุคแห่งการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานการศึกษา โดยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาทั้งตนเองและบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการช่วยโน้มน้าว ชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร โดยเกิดจากการยอมรับของสมาชิกกลุ่ม ศรัทธา และเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Harris (2009) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือความสามารถในการคิดค้นและจินตนาการสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการผสมผสานแนวคิดที่มีอยู่เดิมกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความคิดสร้างสรรค์นี้เป็นสิ่งที่งดงามและน่าอัศจรรย์ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ผ่านการสั่งสมประสบการณ์

Stoll and Temperley (2009) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การใช้จินตนาการและการคิดวิเคราะห์อย่างละเอียดในการตอบสนองต่อโอกาสและความท้าทายต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการคิดและลงมือทำในรูปแบบที่แตกต่าง เพื่อสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่สามารถชี้แนะตนเองและสามารถจูงใจผู้อื่นทางที่สร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสในทุกโอกาส ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีการวางแผนเพื่อพัฒนางาน สร้างสรรค์ทิศทางการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

เกศณี กฐินเทศ (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ เป็นลักษณะพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ผู้ตามตอบสนองต่อภาวะผู้นำ การนำคนอื่นด้วยแนวทางใหม่ มีวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย มีความยืดหยุ่นสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดที่สร้างสรรค์ ซึ่งสามารถฝึกฝน ได้จากประสบการณ์และการศึกษา

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ เมื่อผู้นำใช้ทักษะของตนในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้ดี พวกเขาสามารถคิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และช่วยให้ทีมทำงานร่วมกันได้ พวกเขายังสนับสนุนให้ทุกคนแบ่งปันแนวคิดของตนและทำงานเพื่ออนาคตที่ประสบความสำเร็จ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และสนับสนุนบุคลากรให้กล้าคิดและมีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน พร้อมแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวิสัยทัศน์และผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นภาพแห่งความสำเร็จ ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ บรรยากาศใหม่ ๆ การทำงานร่วมกันด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความเป็นเหตุและผล มีกระบวนการในการทำงานเป็นทีม และสามารถส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งมีเนื้อหาที่เหมือนและต่างกันตามมุมมองและทัศนคติ ดังนี้

Basadur (2008) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า การนำผู้อื่นในเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 1) กระบวนการนำ นำบุคคลอื่นอย่างเป็นระบบและมีวิธีการที่ชัดเจนและเป็นขั้นตอน 2) การแก้ปัญหา ศึกษาปัญหาอย่างละเอียด คิดค้นวิธีแก้ปัญหาแบบใหม่และ สร้างสรรค์โซลูชันที่แตกต่าง 3) การสื่อสาร สื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว 4) การจัดการ มีทักษะการจัดการบุคคลอย่างเป็นระบบและสามารถนำกระบวนการสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้

Ash and Persall (2007 อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พัฒนาโดย Ash และ Persall มีแนวคิดพื้นฐานว่าในสถานศึกษาหนึ่ง ๆ สามารถมีผู้นำได้หลายคน โดยแต่ละคนสามารถแสดงบทบาทความเป็นผู้นำได้หลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น ดังนั้นบทบาทสำคัญของผู้บริหารจึงอยู่ที่การสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาให้ครู อาจารย์ และบุคลากร ได้เติบโตไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดดังกล่าวมองว่า ครูมีบทบาทเป็นผู้นำ โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำอีกระดับหนึ่ง ภารกิจของผู้บริหารจึงไม่ได้จำกัดเพียงการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสนับสนุนการเรียนรู้ของครู อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมีทักษะในการเอื้ออำนวยความสะดวกในระดับสูง เนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญของทฤษฎีนี้ได้แก่

1. การทำงานแบบทีมในการแสวงหาความรู้ เป็นกระบวนการที่บุคลากรค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำตามความจำเป็น ผ่านกระบวนการสำรวจ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ และการบริหารแบบทีมที่เน้นการรับฟัง

2. การร่วมมือกันแก้ปัญหา เป็นกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันแก้ไข ปัญหา โดยใช้ผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นแรงกระตุ้นในการคิดหาทางออก มากกว่าการประนีประนอมซึ่งมักมีวิธีแก้ปัญหามากหลายที่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจและผลประโยชน์สูงสุดของทุกฝ่าย

3. การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น คือการมีวิสัยทัศน์ที่มองไปข้างหน้า ซึ่งอาจนำไปสู่นวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

4. การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน เป็นการที่ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจกับสมาชิกในองค์กรผ่านการบริหารตามหลักสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเป็นกลาง และความมุ่งมั่น โดยเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาด ให้เกียรติ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

5. การใช้คำถาม เป็นกลวิธีในการกระตุ้นให้บุคลากรคิดและค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเองผ่านกระบวนการถาม-ตอบ เพื่อพัฒนาความคิดระดับสูงและความคิดสร้างสรรค์

6. การรวบรวม วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล คือการนำข้อมูลมาวิเคราะห์และแปลความหมายโดยเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจผลการดำเนินงานและนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

Davis (2000 อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ โดยนักจิตวิทยาอย่าง فروยด์ และ คริส อธิบายว่าจิตก่อนสำนึกหรือช่วงระหว่างการรู้สติดกับจิตใต้สำนึก เป็นพื้นที่ที่เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยมีที่มาจากความขัดแย้งในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงผลักดันทางเพศและความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม ตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการเสริมแรงและการตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเหมาะสม รวมถึงการฝึกฝนการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าที่หลากหลาย ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะนำไปสู่การค้นพบแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนตั้งแต่กำเนิด การที่บุคคลจะสามารถถึงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ออกมาได้อย่างเต็มทีนั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยสนับสนุนทั้งจากภายในตัวเอง เช่น การเข้าใจและพึงพอใจในตนเอง และปัจจัยจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม อาทิ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ ตลอดจนโอกาสในการได้เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ

4. ทฤษฎีผู้ดำเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ผ่านกระบวนการพัฒนาที่เรียกว่า AUTA ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก

4.1 การตระหนัก (Awareness) หมายถึง การเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ทั้งในระดับบุคคลและสังคม รวมถึงการรู้จักและเข้าใจศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง โดยเฉพาะความสามารถในการคิดนอกกรอบและริเริ่มสิ่งใหม่

4.2 ความเข้าใจ (Understanding) คือการพัฒนาและแสวงหาความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในทุกแง่มุมที่เชื่อมโยงกับการคิดนอกกรอบและนวัตกรรม

4.3 เทคนิควิธี (Techniques) เน้นการเรียนรู้และฝึกฝนวิธีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งในระดับบุคคลและระดับสากล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางความคิด

4.4 การตระหนักในความจริง (Actualization) คือกระบวนการค้นพบและยอมรับตนเอง มุ่งใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ผ่านคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ความสามารถในการปรับตัว การเห็นคุณค่าของมนุษย์ การสร้างสรรค์ด้วยตนเอง และการมีความคิดที่ยืดหยุ่น

องค์ประกอบทั้ง 4 ประการที่กล่าวมาข้างต้น ทำหน้าที่เสมือนกลไกสำคัญในการปลดปล่อยและกระตุ้นศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่ได้กล่าวถึง จะเห็นได้ชัดว่าความคิดสร้างสรรค์มิใช่ความสามารถพิเศษเฉพาะบางคน หากแต่เป็นทักษะติดตัวที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน ซึ่งสามารถพัฒนาและยกระดับได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ การฝึกฝน และการสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนและส่งเสริมความคิดริเริ่ม (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างมีจินตนาการ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่นด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ท้าทาย นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดสร้างสรรค์

การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งจากหลักการ แนวคิด และทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ สรุปได้ดังนี้

พัฒนางค์ ดอกไม้ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีจินตนาการ
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การทำงานเป็นทีม
4. ความสามารถในการสื่อสาร

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6 องค์ประกอบ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์
2. ความยืดหยุ่น

3. การมีแรงจูงใจ
4. การมีจินตนาการ
5. ความสามารถในการแก้ปัญหา
6. การปฏิบัติสู่เป้าหมาย

จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
2. การทำงานเป็นทีม
3. การสื่อสาร เจรจาต่อรอง
4. การบริหารเวลา
5. การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจ

แพรวลิตา ภูมิภาศ (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. จินตนาการ
2. ความยืดหยุ่น
3. วิสัยทัศน์

คุณารุณี สิงห์ทอง (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีความยืดหยุ่น
2. เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล
3. มีจินตนาการ
4. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
5. มีวิสัยทัศน์

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีความยืดหยุ่น
4. การปรับตัว
5. การมีความคิดสร้างสรรค์
6. การทำงานเป็นทีม

จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์
2. มีจินตนาการ
3. มีความยืดหยุ่น

4. มีการแก้ปัญหา

เตือนใจ สุนกุล (2562) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

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

พิมพ์ธนพร นันทิวังค์ (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

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

พรสุตา แก้วสุวรรณ (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

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

จากการศึกษาแนวความคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการ และนักการศึกษาในประเทศ จำนวน 10 ท่าน ซึ่งมีความเห็นในบางองค์ประกอบสอดคล้องเหมือนกัน และมีบางองค์ประกอบแตกต่างกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็น องค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	คุณวุฒิ สิงห์ทอง (2561)	ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561)	แพรวลิตา ภูมิภาศ (2561)	จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561)	เตือนใจ สุนกุล (2562)	จุฑามาส ชื่นห้วน (2562)	พิมพ์ธเนพร นันทวงศ์ (2563)	พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563)	ความถี่
1. การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
2. การมีจินตนาการ	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	8
3. การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
4. การมีแรงจูงใจ		✓					✓		✓	✓	4
5. การมีความสามารถในการแก้ปัญหา		✓						✓	✓	✓	4
6. การทำงานเป็นทีม	✓			✓		✓					3
7. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			✓	✓							2
8. การปฏิบัติสู่เป้าหมาย		✓								✓	2
9. การมีความคิดสร้างสรรค์				✓							1
10. ความสามารถในการสื่อสาร	✓										1
11. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี						✓					1
12. การสื่อสาร เจรจาต่อรอง						✓					1
13. การบริหารเวลา						✓					1
14. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง											1
15. การปฏิบัติสู่เป้าหมาย										✓	1
16. การปรับตัว				✓							1
17. การสร้างมนุษยสัมพันธ์						✓					1

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาในประเทศ จำนวน 10 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการมีจินตนาการ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการมีแรงจูงใจ และ 5) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการมีจินตนาการ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการมีแรงจูงใจ และ 5) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560) อธิบายว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัวหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคลากรและข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

สุพัฒตรา อธิพรพันธ์ (2561) ได้กล่าวถึงความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดได้หลายแง่มุม ปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและพร้อมที่จะเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัว และมองสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เปิดโอกาสในการที่จะรับฟังแนวคิดที่หลากหลายของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่าง ข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้

ชนภรณ์ อือตระกูล (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นว่าเป็นความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้มีการจูงใจผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าในการทำงานของตนเองและมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นประกอบด้วยการปรับตัวความฉลาดทางอารมณ์ การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ๆ และมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหารต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ผู้นำและองค์กรที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถนำพาองค์กรพัฒนาไปตามแบบแผนที่กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้ในการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นการสร้างศักยภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กรนั้น ๆ

จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าความยืดหยุ่นว่าเป็นความสามารถในการคิดและมองปัญหาแล้วเห็นทางออกได้หลายทิศทาง สามารถที่จะปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีเข้ากับสถานการณ์ ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน โดยอาศัยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ 2) ความสามารถในการปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหาและ 3) ความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

แพรวลิตา ภูมิภาศ (2561) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการคิด และมองปัญหา ปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการพร้อมทางออกของปัญหาที่หลากหลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่น จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

เกศณี กรฐินเทศ (2562) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น คือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยมีความมั่นใจในตนเอง การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และความคุ้นเคย การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ กล้าหาญเด็ดเดี่ยวไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

เตือนใจ สุนกุล (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎและระเบียบวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลาโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเองคอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริม

ให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบทางราชการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

พิมพ์ธนพร นันถิวงศ์ (2563) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเปิดใจกว้างรับความคิดใหม่ ๆ สามารถปรับเปลี่ยน แนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้อย่างสร้างสรรค์โดยการคิดหาคำตอบด้วยการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นและการปรับตัวในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการรับมือกับปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับปรุงกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น มีอารมณ์ขัน สร้างบรรยากาศให้สนุกสนาน คิดนอกกรอบ แก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง สามารถบูรณาการการทำงานได้อย่างหลากหลาย สามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมวิชาชีพมีความรู้สึกอยากทำงานร่วมกัน

2. ด้านการมีจินตนาการ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีจินตนาการ ไว้ดังนี้

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของจินตนาการว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ เป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดความคิด แนวทางหรือการกระทำสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

สุพัฒตรา อธิพรพันธ์ (2561) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการเป็นผู้ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระ สามารถให้คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้

สไบแพร สัฟโธ (2562) ยังได้กล่าวถึงความหมายของการจินตนาการว่าเป็นการคิดการสร้างภาพในสมอง ซึ่งภาพเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นหรืออาจจะเกิดขึ้นมาก่อนก็ได้เป็นการคาดการณ์ว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นการคิดใหม่ ๆ ในสิ่งที่จะนำไปสู่รู้จักการสร้างสรรคผลงานสู่การเป็นนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

ศากุล ดานะเศรษฐ (2562 อ้างถึงใน พรสุตา แก้วสุวรรณ, 2563, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพในจิตใจหรือพลังของจิตที่สร้างภาพใหม่ภายในใจให้น่าพอใจกว่าสวดยกว่า เป็นระเบียบกว่าหรือร้ายกาจกว่าสิ่งที่มีอยู่ธรรมชาติทั่วไป จินตนาการทำให้เกิดภาพขึ้นในสำนึกเรียกว่า “จินตภาพ” จินตภาพเหล่านี้เชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่ได้สัมผัสสมอยู่ภายใน จินตนาการเป็นผลมาจากอวัยวะสัมผัสของมนุษย์ปะทะกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เกิดเป็นประสบการณ์สั่งสมแล้วจึงประยุดต์โดยการเพิ่มเติม ดัดทอนหรือผสมผสานประสบการณ์ถ่ายทอดออกมาเป็นผลงานศิลปะหรือเกิดจินตภาพนึกคิดไปเอง อาจจะมีหรือไม่มีในโลกนี้ก็ได้

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

พิมพ์ธนพร นันทิวศ์ (2563) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารในด้านความเฉลียวฉลาด สติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้ และตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นความเป็นอิสระทางความคิดและสามารถในการบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึงความสามารถในการคิด ความเชื่อ ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงานเป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข ใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุผล มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการ

แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และมีความทุ่มเทในการทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างถูกต้องมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง จินตนาการเกิดจากความเชื่อ ศรัทธา และความคาดหวังที่สร้างเป็นภาพในใจอย่างชัดเจน ผู้ที่มีจินตนาการมักแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่มีเหตุผลและสร้างสรรค์ โดยมีลักษณะเด่นสามประการ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และชาญฉลาด

สรุปได้ว่า ด้านการมีจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเข้าถึงการคิด และแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างจินตนาการ กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา นำประสบการณ์ หรือแนวทางของสถานศึกษาอื่นมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเอง เพื่อส่งเสริม สนับสนุนครู บุคลากรได้หาความรู้เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามการมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงองค์การ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการและสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันไปด้วย

คณินันต์ กิจวิธิ (2560) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและเป้าหมายในการทำงานพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน บริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์มีผลสำเร็จของงานบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกันกับบุคลากรอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้

บุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและมีการจัดระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่ดี

บงกช วิจบ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล กล้าที่จะยอมรับการปรับเปลี่ยนและพร้อมที่จะเรียนรู้รับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตนเอง

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการมองภาพรวมในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีต่อไปในอนาคต กล้าที่จะปรับเปลี่ยน พร้อมที่จะเรียนรู้ และสามารถเข้าใจองค์กรทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคตได้อย่างลึกซึ้ง รวมไปถึงการสร้างคน สร้างทีมงานให้มีความแข็งแกร่งทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อเป็นตัวชี้วัดและกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ความสำเร็จขององค์กร วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้น ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องใช้ประสบการณ์จากการบริหารงานในอดีตมากำหนดภาพในอนาคตเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้มุ่งหวังไว้ โดยวัดจากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์

สุรศักดิ์ ปักการะโล (2560) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพความสำเร็จโดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ว่า เป็นการมองภาพในอนาคตขององค์กรที่จะมุ่งสู่ความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งนี้อาศัยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีแนวคิดที่กว้างไกลและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

แพรวลิตา ภูมิภาศ (2561) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองข้ามปัญหาเล็กน้อยโดยมุ่งไปที่เป้าหมายมากกว่า การสร้างวิสัยทัศน์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

วัฒนากร ต่อซอน (2561) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีความสามารถมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคต และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำด้วยสายตาที่กว้างไกลจากประสบการณ์ที่สะสมมองเห็นภาพรวมทั้งระบบ มีทัศนคติเชิงบวกทำให้รู้เท่าทันเหตุการณ์ในอนาคตได้ใกล้เคียงความเป็นจริง และสามารถตัดสินใจดำเนินการบริหารองค์กรให้เป็นในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้

เกศณี กฐินเทศ (2562) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่น่าองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

เดือนใจ สุนกุล (2562) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และมีทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใดสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจสามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดสามารถดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่วางไว้มีจุดหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนวความคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมใช้ความรู้ความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่น่าองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร และการเป็นแบบอย่างที่ดี

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) กล่าวว่า กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศมองการณ์ไกลใจกว้างคิดริเริ่มสร้างสรรค์มองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

อัยริน สมาแอ (2562) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องก้าวหน้าไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษาอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้น กระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ ทำทลายความรู้และความสามารถของคณะครูมีการจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่อนาคตกระตุ้นให้ครูเกิดความฝัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

พิมพ์ชนพร นันทิวศ์ (2563) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตขององค์กร ซึ่งมีผู้นำองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่นหรือความประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคตขององค์กร

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดแนวทางของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพความสำเร็จ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในอนาคตตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร กล้าตัดสินใจในสภาวะที่มีความเสี่ยง หาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ขับเคลื่อนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่สู่ความเป็นเลิศ

4. ด้านการมีแรงจูงใจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่ก็น้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

จุนจิตร ฐวสุจิเรช (2556) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กลไกทางจิตวิทยาที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลสร้างความพึงพอใจ และกระตุ้นให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น และทุ่มเทอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและนำองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สนธยา บุตรวาระ (2556) การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดจากการกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความต้องการและความมุ่งมั่นในการกระทำเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตนต้องการโดยพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจนั้นแตกต่างจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั่วไป เช่น การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก การหันไปมองเมื่อมีคนเดินผ่าน หรือการยกหูโทรศัพท์เมื่อได้ยินเสียงกริ่ง ซึ่งเป็นเพียงการตอบสนองต่อสิ่งเร้าธรรมดา แต่พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะมีความมุ่งมั่นและทิศทางที่ชัดเจน เช่น การที่เจ้าหน้าที่บัญชีพยายามทำบัญชีให้เสร็จตามกำหนดเพราะหวังจะได้รับค่าชมจากหัวหน้า การที่พนักงานขายตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุยอดขายและได้รับการยอมรับ หรือการที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลทำงานอย่างเต็มที่เพื่อรักษาศักดิ์ศรีของตนเอง ตัวอย่างเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน

จิริ วรรณาเจริญกุล (2563) แรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลให้กระทำกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงาน และปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

มัลลิกา ผ่องแผ้ว (2558) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมายที่กำหนด โดยมีแรงจูงใจ (Motive) เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ชนิดาภา เพ็งพันธ์ (2557) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในบุคคลเมื่อได้รับแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นทำให้เกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จการจูงใจเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้

วริตรา ดันกิม (2558) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอกหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้มีทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรม หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือให้ได้มาซึ่งในสิ่งที่ตนต้องการ

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นทัศนคติในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง กระตุ้น ส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอย่างเหมาะสม สิ่งจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในทิศทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นความต้องการ หรือความปรารถนาของบุคคลที่เกิดขึ้นตามสิ่งเร้าที่มากกระตุ้น โดยการแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาตามต้องการ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้นำทุกระดับควรปฏิบัติ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ตามความมุ่งหมายขององค์กร

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561) ที่ได้กล่าวความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นพฤติกรรม บางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย ความพยายามทำงานด้วยความรัก ความศรัทธา ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มศักยภาพ ที่ตนมีอยู่ โดยไม่จำเป็นต้องมีคนคอยบังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองพัฒนางาน อยู่เสมอ ทำงานในลักษณะมีความสุข เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนซึ่งจะก่อให้เกิด ความก้าวหน้าในตำแหน่งของผู้บริหาร

ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย (2562) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่ผู้นำ ประพฤติออกมาตามสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ตาม ได้คิดคล้อยตามผู้นำว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้แสดงให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจ อย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามแนวทางที่ผู้นำเราได้

สรุปได้ว่า ด้านแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ในการทำงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และโน้มน้าวให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

ชัชวลิต สรวารี (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึง การร่วมมือกันแก้ปัญหาว่า ทักษะในการแก้ปัญหา แบ่งออกเป็นสองแบบ คือ ปัญหาระยะสั้นและปัญหาระยะยาว ปัญหาระยะสั้น คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าต้องเน้นความสามารถ ไหวพริบ และการตัดสินใจที่แน่วแน่ ส่วนปัญหาระยะยาว เป็นปัญหาที่ต้องอาศัยรูปแบบ แบบแผน และแนวทางขององค์กรนั้น ๆ ในการแก้ไขปัญหา กล่าวโดยง่าย คือ ปัญหาระยะยาวเป็นปัญหาที่หลายฝ่าย ต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไข และมีเวลา

ตัดสินใจนานขึ้น ส่วนปัญหาระยะสั้นเป็นทักษะส่วนบุคคลที่ไม่สามารถลอกแบบกันได้ ซึ่งรายละเอียดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในเรื่องการแก้ปัญหา กำหนดเป็นทักษะ ได้ 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะในการขวนขวายหาข้อมูล การแก้ปัญหาที่ดีต้องมีข้อมูล ทราบถึงสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้ผลของการใช้วิธีการแก้ไขทีละเรื่อง คนที่แก้ปัญหาเก่งจะเป็นคนที่ตัดสินใจจากข้อมูล ซึ่งการขวนขวายหาข้อมูลเป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากความอยากรู้อยากเห็น ความปรารถนาที่จะมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ หรือเกี่ยวกับคน หรือเกี่ยวกับประเด็นปัญหา ซึ่งความรู้นั้นจะต้องลึกซึ้งกว่าการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นประจำวันในหน้าที่การงาน และจะต้องเจาะลึกหรือเค้นเอาข้อมูลที่แท้จริง เช่น การสร้างสมมติฐานหลากหลายเพื่อการแก้ปัญหาหรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อสรรหาโอกาสทางธุรกิจที่ยังมีคนสนใจน้อย พยายามเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่อาจจำเป็นที่จะนำมาใช้ในอนาคต

ระดับ 1 ทำการเปลี่ยนแปลงเมื่อถึงคราวจำเป็นถามคำถามที่เกี่ยวข้องเพื่อความกระจ่างในคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมายและรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เพื่อทำความเข้าใจกับปัญหาให้มากขึ้น

ระดับ 2 ตรวจสอบด้วยตนเอง มุ่งตรวจสอบทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา และค้นหาคำตอบด้วยตนเองและหาวิธีการใหม่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ไม่ได้มีอยู่แล้ว

ระดับ 3 เจาะลึก ในการค้นหาคำตอบ จะไม่ด่วนสรุปทันทีเมื่อได้คำตอบแรก แต่จะเจาะลึกต่อไปจนกว่าจะพบคำตอบที่น่าจะถูกต้องมากกว่า จากนั้นติดต่อประสานงานกับผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นปัญหาเพื่อมุมมองอื่น ๆ และเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาในมุมมองของคนเหล่านั้น

ระดับ 4 ทำการค้นหา วิจัย โดยการเก็บข้อมูลและบทสะท้อนกลับ เพื่อการออกแบบและดำเนินการวิจัยอย่างเป็นทางการ ดำเนินการ เจาะลึก หรือวิจัยเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจตามความเหมาะสม

ระดับ 5 สร้างระบบของตน สร้างวิธีการปฏิบัติในการเก็บข้อมูลทั่วไป เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ สรรหาและปรับปรุงข้อมูลที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2 ทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) คือ การร่วมกันทำความเข้าใจในสถานการณ์ด้วยการแยกส่วนประกอบต่าง ๆ ออกมาเป็นส่วน ๆ หรือการพยายามค้นหาร่องรอยของผลกระทบจากสถานการณ์หนึ่งอย่างเป็นขั้นเป็นตอน รวมถึงการเรียบเรียงที่มาของปัญหาหรือสถานการณ์อย่างมีระบบ สามารถเปรียบเทียบคุณลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่าง กำหนดระยะเวลา ลำดับความสำคัญก่อนหลังอย่างมีเหตุมีผล สามารถบ่งชี้ถึงเหตุและผลของการปรับเปลี่ยนเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะมีต่อสถานการณ์และปัญหานั้น ๆ

ระดับ 1 แยกส่วนประกอบของปัญหา โดยแยกส่วนประกอบของปัญหาออกมาเป็นส่วน ๆ เพื่อให้สามารถทำการวิเคราะห์ได้จากนั้นกำหนดขั้นตอนการแก้ไขปัญหา สำหรับปัญหาที่ไม่สลับซับซ้อน

ระดับ 2 มองเห็นความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์หาสาเหตุและที่มาของปัญหา วางแผน จัดลำดับความสำคัญของการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลและดำเนินการจากสิ่งที่สำคัญที่สุดเป็นลำดับแรก

ระดับ 3 มองเห็นความสัมพันธ์ในหลายระดับ วิเคราะห์หาสาเหตุต่าง ๆ และวิธีการที่หลากหลาย ในการแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก คิดไปข้างหน้า และวางแผนงาน เพื่อหลีกเลี่ยงหรือเตรียมการรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ระดับ 4 วางแผนเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่สลับซับซ้อน วิเคราะห์ปัญหาเชิงธุรกิจที่สลับซับซ้อน โดยการคำนึงถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้วยมุมมองที่หลากหลาย วางแผนการที่มีหลากหลายขั้นตอน และใช้ทรัพยากรหลากหลายชนิด ในการแก้ไขปัญหาเชิงธุรกิจที่สลับซับซ้อน

3. ทักษะ การคิดเชิงหลักการ (Conceptual Thinking) เป็นสมรรถนะพฤติกรรมในการวิเคราะห์ปัญหาภายใต้สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งจะสามารถบ่งบอกถึงรูปแบบของการเกิดปัญหาหรือการเชื่อมโยงระหว่างสถานการณ์กับปัญหา โดยปัญหานั้นจะต้องเป็นปัญหาที่สลับซับซ้อน สมรรถนะนี้ยังรวมไปถึงการใช้เหตุผลที่สร้างสรรค์หลักการ และสามารถสร้างอิทธิพลในการชักนำอีกด้วย

ระดับ 1 ใช้กฎเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน ใช้สามัญสำนึกในการบ่งบอกถึงปัญหาง่าย ๆ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน และกระบวนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วไปอย่างถึถ้วน

ระดับ 2 มองเห็นรูปแบบของการเกิดปัญหา แนวโน้ม หรือส่วนที่ขาดหายไป ในการแก้ปัญหาแต่ละอย่าง ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ระดับ 3 ประยุกต์หลักการ นำหลักการ ข้อมูลสถิติ และตัวเลขทางการเงิน มาใช้ในการแก้ปัญหา ใช้ข้อเท็จจริงจากอดีต และข้อมูลที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันในการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ระดับ 4 อธิบายหลักการที่ยุ่งยากให้เข้าใจง่าย ทำแนวคิดหรือสถานการณ์ที่สลับซับซ้อน ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย อธิบายแนวคิดที่ยุ่งยากกับผู้อื่นได้อย่างกระชับ และมีเหตุผล

ระดับ 5 สร้างหลักการใหม่ ๆ สร้างวิธีการรูปแบบใหม่ในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน และคิดนอกกรอบในการให้มุมมองและวิธีการเชิงธุรกิจ

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การร่วมมือกันในการแก้ปัญหามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งทั้งในระบบการศึกษาและระบบแรงงาน เพราะเมื่อแก้ปัญหาแบบร่วมมือ ทุกคนในกลุ่มจะมีโอกาสแบ่งปันข้อมูล ความรู้ และความเข้าใจกัน ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันเพื่อหาทางแก้ไข

ในสถานการณ์นั้น ๆ การร่วมมือกันในการแก้ปัญหา มีประโยชน์อย่างชัดเจนเมื่อเทียบกับการทำงานคนเดียว เนื่องจากการทำงานร่วมกันจะช่วยให้สามารถแบ่งหน้าที่ในการทำงานได้ และยังสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลจากแหล่งที่มีความหลากหลาย ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเพิ่มประสิทธิภาพในการหาวิธีแก้ปัญหา โดยการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกัน

บุญส่ง กรุงชาลี (2562) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขจัดความขัดแย้งโดยใช้กลยุทธ์ทางการบริหาร มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบใช้เหตุผลประกอบในการแก้ปัญหาผู้บริหารควรมีการวิจัยและนำผลการวิจัยหรือผลการประเมินมาปรับปรุงระบบการทำงาน หรือปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตลอดจนการนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีมีระบบ โดยนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ มีการนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รู้จักการประนีประนอมกับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหามีวิธีการและหาทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจ และได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อมูลทั่วไป

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา มีเป้าหมายในการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างครอบคลุมในเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และองค์กรต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงองค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ โดยการดำเนินการทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ตามที่กฎกระทรวงกำหนด เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำนวน 577 หมู่บ้าน 39 ตำบล 29 องค์การบริหารส่วนตำบล 17 เทศบาลตำบล 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า ลักษณะทางภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูง ประมาณร้อยละ 60 พื้นที่ในเขตบริการ 4,408 ตารางกิโลเมตรมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 141 โรงเรียน

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตั้งอยู่ที่บ้านร่องศาลา เลขที่ 361 หมู่ 3 ถนนพหลโยธิน ต.ดงมะดะ อ.แม่ลาว จ.เชียงราย 57250 โทรศัพท์: 053-739-133 โทรสาร : 053-739-169

สถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา มีสถานศึกษาสังกัดจำนวน 141 โรงเรียน ในพื้นที่ 5 อำเภอ ของจังหวัดเชียงราย โดยจัดการเรียนการสอน จำนวน 123 โรงเรียน และไม่ได้จัดการเรียนการสอน จำนวน 18 โรงเรียน แบ่งเป็นศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 14 ศูนย์เครือข่ายดังนี้

1. ศูนย์เครือข่ายอำเภอแม่ลาว จำนวน 7 โรงเรียน
2. ศูนย์เครือข่ายอำเภอป่าแดด จำนวน 13 โรงเรียน
3. ศูนย์เครือข่ายพานอูตร จำนวน 10 โรงเรียน
4. ศูนย์เครือข่ายป่าหุ่งพานสันติ จำนวน 8 โรงเรียน
5. ศูนย์เครือข่ายพานบูรพา จำนวน 10 โรงเรียน
6. ศูนย์เครือข่ายพานทักษิณ จำนวน 5 โรงเรียน
7. ศูนย์เครือข่ายสันสลีศรีเวียง จำนวน 12 โรงเรียน
8. ศูนย์เครือข่ายเวียงกาหลงนาเทวีจำนวน 13 โรงเรียน
9. ศูนย์เครือข่ายแม่ชะจานเจดีย์ใหม่ จำนวน 12 โรงเรียน
10. ศูนย์เครือข่ายป่าแดด-แม่สรวย จำนวน 13 โรงเรียน
11. ศูนย์เครือข่ายศรีถ้อย-แม่พริก จำนวน 8 โรงเรียน
12. ศูนย์เครือข่ายเจดีย์หลวง-ท่าก้อ จำนวน 14 โรงเรียน
13. ศูนย์เครือข่ายวาวี จำนวน 8 โรงเรียน
14. ศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ จำนวน 8 โรงเรียน

ข้อมูลจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การจำแนกขนาดของสถานศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2559 3 ขนาด ได้แก่

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1-120 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 121-600 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 600-1,500 คน

ตาราง 2 แสดงจำนวนสถานศึกษาแยกตามขนาด 3 ขนาด ปีการศึกษา 2567 ในสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	1-120 คน	69 โรงเรียน
ขนาดกลาง	121-600 คน	66 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	600-1,500 คน	6 โรงเรียน
รวมทั้งสิ้น		141 โรงเรียน

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2566

ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2566-2570 นำสู่การปฏิบัติในการจัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
กลยุทธ์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรคุณธรรม นำสู่คุณภาพ”

พันธกิจ (Mission)

1. การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและสนับสนุน
การปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
2. การส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของผู้เรียน โดยพัฒนาให้มีสมรรถนะ
ตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต
ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสูตรที่กำหนด

3. การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร

4. การพัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการการศึกษาในทุกระดับให้มีความปลอดภัย พร้อมทั้งดำเนินการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. การเพิ่มโอกาสและความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เหมาะสมกับบริบท โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

7. การส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนได้รับการจัดการศึกษาที่เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวสู่การปฏิบัติ

2. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามศักยภาพ ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 สู่ความเป็นเลิศ

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาตอบสนองทิศทางการพัฒนาองค์กร

4. สถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินการ

5. ผู้เรียนได้รับโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมให้แก่ประชากรวัยเรียน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพด้วยนวัตกรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งและความปลอดภัยในสถานศึกษา

**จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2567**

1. ปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษามาสู่การปฏิบัติ
2. จัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์หน้าที่พลเมือง ศิลธรรมและประชาธิปไตย
3. ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย
4. ส่งเสริมการอ่าน เพื่อเป็นวิถีในการค้นหาความรู้และต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
5. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
6. จัดการศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education)
7. จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
8. เสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา
9. เพิ่มโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา
10. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (ข้อมูลวันที่ 1 พฤษภาคม 2567)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

จุฑาทิพย์ ทัพไทย (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามแสน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามแสนฯ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามแสนฯ จำแนกตามประสบการณ์

ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ทำงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารเวลา และด้านการเจรจาต่อรอง ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารเวลา ด้านความยืดหยุ่น และด้านการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านจินตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู และขนาดสถานศึกษา โดยผลการวิจัย พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 3) ความสัมพันธ์

ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

แพรวลิตา ภูมิภาศ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา

และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน มีผลการวิจัยสำคัญ ดังนี้ 1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านมีระดับการประเมินในระดับมาก 2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านมีระดับการประเมินในระดับมากที่สุด 3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ โครงสร้าง วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และการประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

เกศณี กลืนเทศ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านกายภาพ ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามลำดับ และสามารถร่วมกัน ทำนวยการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาแบบอย่างวิธีการเทคนิคต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสม (2) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตนเอง แก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความรู้ก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย พฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้กับตนเอง ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ ออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสถานการณ์ โดยการเพิ่มการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

อัยริน สมอา (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษา ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

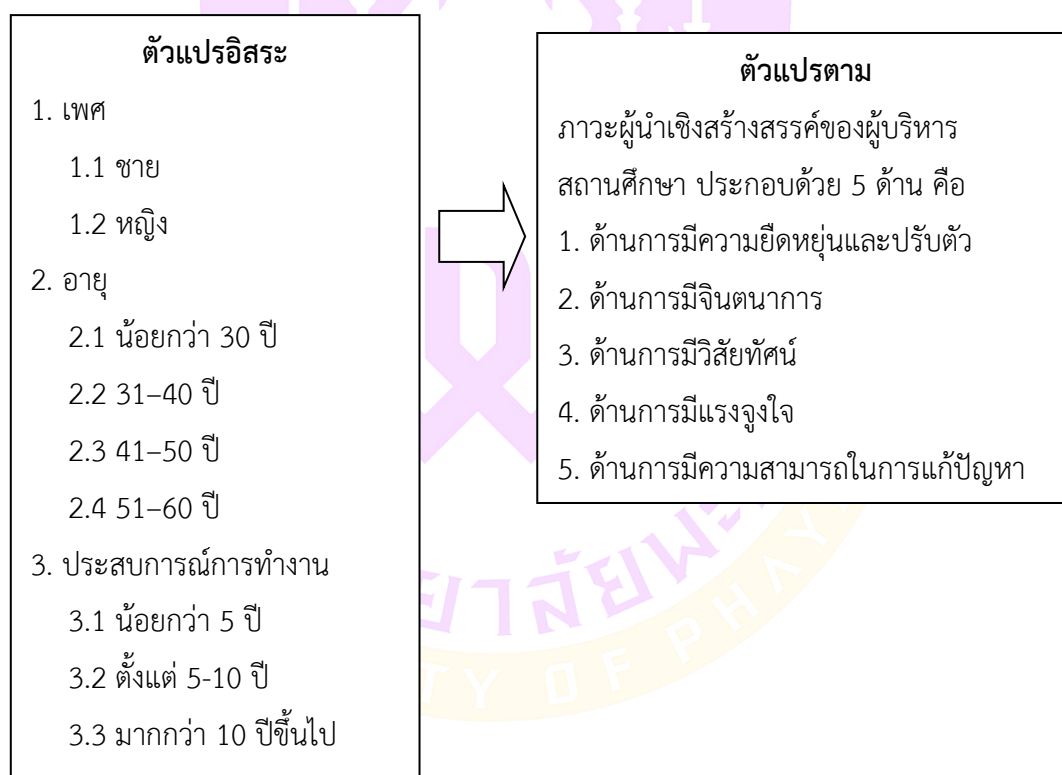
สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พิมพ์ชนพร นันถิวงศ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านแรงจูงใจ ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาที่จะทำให้การศึกษาภายในโรงเรียนนั้น ดำเนินงานไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะในยุคสังคมปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดค้นและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัยในยุคศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 141 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,341 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ข้อมูลวันที่ 28 พฤษภาคม 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 1,400 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 302 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	240	54
ขนาดกลาง	891	201
ขนาดใหญ่	210	47
รวมทั้งสิ้น	1,341	302

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2. ด้านการมีจินตนาการ 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4. ด้านการมีแรงจูงใจ 5. ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993, p. 247)

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการมีจินตนาการ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) การมีแรงจูงใจ 6) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.4 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

2.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

2.5.2 ดร. สุทัต จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้

2.5.3 นายวีรัตน์ สานุมิตร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

2.7 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.97

2.9 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 302 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย 2 วิธี ดังนี้ 1) แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง 2) แจกแบบสอบถามทางช่องเมล์ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ธุรการโรงเรียนกระจายข่าวในการทำการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 3 สัปดาห์
3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 302 ชุด ได้รับกลับคืนมา 302 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50- 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ
ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที (T-test) จำแนกตามอายุ และประสบการณ์
การทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way
Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ
ของเชฟเฟ (Scheffe')

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถาม
และวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2.3 สถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3.4 การทดสอบค่าที (T-test)

2.3.5 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วย
วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก 5 ด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

SS แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกด้วยกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าความแปรปรวน (Mean Square)

df แทน ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

p แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ

* แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	77	25.50
2) หญิง	225	74.50
รวม	302	100
2. อายุ		
1) น้อยกว่า 30 ปี	46	15.23
2) 31-40 ปี	111	36.75
3) 41-50 ปี	76	25.17
4) 51-60 ปี	69	22.85
รวม	302	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	66	21.85
2) ตั้งแต่ 5-10 ปี	97	32.12
3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	139	46.03
รวม	302	100
4. กลุ่มเครือข่ายฯ		
1) กลุ่มเครือข่ายฯ อำเภอแม่ลาว	38	12.58
2) กลุ่มเครือข่ายฯ อำเภอป่าแดด	15	4.97
3) กลุ่มเครือข่ายฯ พานอุตร	38	12.58
4) กลุ่มเครือข่ายฯ ป่าหุงพานสันติ	9	2.98
5) กลุ่มเครือข่ายฯ พานบูรพา	22	7.28
6) กลุ่มเครือข่ายฯ พานทักษิณ	26	8.61
7) กลุ่มเครือข่ายฯ สันสืศรีเวียง	5	1.66
8) กลุ่มเครือข่ายฯ เวียงกาหลงวนาเทวี	16	5.30
9) กลุ่มเครือข่ายฯ แม่ชะจานเจดีย์ใหม่	14	4.64
10) กลุ่มเครือข่ายฯ ป่าแดด-แม่สรวย	30	9.93
11) กลุ่มเครือข่ายฯ ศรีถ้อย-แม่พริก	16	5.30
12) กลุ่มเครือข่ายฯ เจดีย์หลวง-ท่าก้อ	16	5.30
13) กลุ่มเครือข่ายฯ วาวี	36	11.92
14) กลุ่มเครือข่ายฯ ห้วยไคร้	21	6.95
รวม	302	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า มากที่สุด คือ เพศหญิง จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 เพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มากที่สุด คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.17 ช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.85 และช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.23 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.03 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.12 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.85 และจำแนกตามกลุ่มเครือข่ายฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มากที่สุด คือ กลุ่มเครือข่ายฯ พานอุตร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.58 กลุ่มเครือข่ายฯ แม่ลาว จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.58 รองลงมา คือ กลุ่มเครือข่ายฯ วาวี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.92 และน้อยที่สุด คือ กลุ่มเครือข่ายฯ สันสลีศรีเวียง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ n = 302		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.49	0.24	มาก
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.49	0.41	มาก
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.48	0.30	มาก
4. ด้านแรงจูงใจ	4.47	0.26	มาก
5. ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.41	0.26	มาก
รวม	4.47	0.18	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.24) และด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.30) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.26)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ n = 302		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัว ต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ อย่างสร้างสรรค์	4.77	0.43	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของใต้บังคับ บัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น	4.69	0.47	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	4.51	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ขันและรู้จักสร้าง บรรยากาศที่ดีสนุกสนานในการทำงาน	4.30	0.47	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคิดนอกกรอบ และสามารถแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ได้ อย่างสร้างสรรค์	4.29	0.48	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ n = 302		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมวิชาชีพ ในการคิด การแก้ปัญหาไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง	4.50	0.51	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการทำงานในสถานศึกษาได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ	4.51	0.52	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมวิชาชีพมีความรู้สึกอยากทำงานร่วมกัน	4.31	0.60	มาก
รวม	4.49	0.24	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.43) ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47) ระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคิดนอกกรอบและสามารถแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.48) ระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็น ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ

ด้านการมีจินตนาการ	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ n = 302		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอคิดและแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.70	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา	4.56	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำประสบการณ์ หรือแนวทางของโรงเรียนอื่นมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเอง	4.15	0.52	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนครู บุคลากร ได้หาความรู้เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างสร้างสรรค์	4.55	0.61	มากที่สุด
รวม	4.49	0.41	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอคิดและแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.50) ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.52) ระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำประสบการณ์ หรือแนวทางของโรงเรียนอื่นมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเอง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.52) ระดับมาก

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์		การแปลผล
	n = 302		
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกัน	4.48	0.52	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต	4.52	0.51	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.52	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาล้ำดัดสินใจในสภาวะที่มีความเสี่ยงได้อย่างสร้างสรรค์	4.43	0.52	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์	4.43	0.55	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่สู่ความเป็นเลิศ	4.48	0.52	มาก
รวม	4.48	0.30	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.51) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพความสำเร็จ

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกัน และ ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่สู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) ระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าต๋ดสนใจในสภาวะที่มีความเสี่ยงได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.52) ระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.52) ระดับมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ n = 302		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างชัดเจน	4.41	0.50	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเท กำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่	4.60	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.47	0.51	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.47	0.51	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.39	0.50	มาก
รวม	4.47	0.26	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่

($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.51) ระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.50) ระดับมาก

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	ระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ n = 302		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดีและมีความเป็นระบบ	4.36	0.50	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหโดยการนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์	4.72	0.47	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์	4.32	0.50	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยรู้จักการประนีประนอมกับทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม	4.34	0.50	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาและหาทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกัน	4.28	0.47	มาก
รวม	4.41	0.26	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาโดยการนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.47) ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาพร้อมกับผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างดีและมีความเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.50) ระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาและหาทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกัน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.47) ระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	n = 77		n = 225	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.41	0.15	4.51	0.26
ด้านการมีจินตนาการ	4.59	0.26	4.45	0.44
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	0.22	4.48	0.32
ด้านแรงจูงใจ	4.44	0.22	4.48	0.28
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.44	0.19	4.40	0.28
รวม	4.41	0.15	4.51	0.24

จากตาราง 11 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย มีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.15) โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.26) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.22) ระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.15) ระดับมาก เพศหญิง มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.24) โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.26) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.32), ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.28) ระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.40) ระดับมาก

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21		แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.61	1.00	0.61	10.72	0.00
		ภายในกลุ่ม	17.09	300.00	0.06		
		รวม	17.70	301.00			
2	ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.16	1.00	1.16	7.16	0.01
		ภายในกลุ่ม	48.43	300.00	0.16		
		รวม	49.58	301.00			
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.00	1	0.00	0.03	0.85
		ภายในกลุ่ม	26.98	300.00	0.09		
		รวม	26.98	301.00			

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21		แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4	ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.06	1	0.06	0.91	0.34
		ภายในกลุ่ม	20.90	300	0.07		
		รวม	20.97	301.00			
5	ด้านการมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.11	1	0.11	1.63	0.20
		ภายในกลุ่ม	19.88	300	0.07		
		รวม	19.99	301			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	0.61	1.00	0.61	10.72	0.00
		ภายในกลุ่ม	17.09	300.00	0.06		
		รวม	17.70	301			

จากตาราง 12 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านอื่นไม่ต่างกัน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วง
อายุภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ช่วงอายุ							
	น้อยกว่า 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1 ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	4.41	0.21	4.41	0.27	4.57	0.20	4.57	0.21
2 ด้านการมีจินตนาการ	4.70	0.22	4.19	0.39	4.56	0.27	4.75	0.34
3 ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.51	0.20	4.41	0.29	4.36	0.21	4.69	0.35
4 ด้านแรงจูงใจ	4.44	0.22	4.56	0.25	4.52	0.14	4.28	0.32
5 ด้านการมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	4.43	0.21	4.46	0.25	4.46	0.16	4.25	0.32
รวม	4.50	0.18	4.41	0.22	4.49	0.12	4.51	0.12

จากตาราง 13 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ได้แก่ ช่วงอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.18) โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.22) ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.20) ระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.21) ระดับมาก, ช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.22) โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.25) ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.25) ระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.39) ระดับมาก ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.12) โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.20) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.14) ระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.21) ระดับมาก ช่วงอายุ 51–60 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.12) โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.34) ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.35) ระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.32) ระดับมาก

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.81	3.00	0.60	11.31	0.00*
	ภายในกลุ่ม	15.89	298.00	0.05		
	รวม	17.70	301.00			
2 ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	16.84	3.00	5.61	51.10	0.00*
	ภายในกลุ่ม	32.74	298.00	0.11		
	รวม	49.58	301.00			
3 ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	4.78	3.00	1.59	21.36	0.00*
	ภายในกลุ่ม	22.21	298.00	0.07		
	รวม	26.98	301.00			
4 ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.66	3.00	1.22	21.02	0.00*
	ภายในกลุ่ม	17.31	298.00	0.06		
	รวม	20.97	301.00			
5 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2.24	3.00	0.75	12.57	0.00*
	ภายในกลุ่ม	17.74	298.00	0.06		
	รวม	19.99	301.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.60	3.00	0.20	6.72	0.00
	ภายในกลุ่ม	8.91	298.00	0.03		
	รวม	9.52	301.00			

จากตาราง 14 พบว่า ครูที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	($\bar{X}$)	น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.41	4.41	4.57	4.57
น้อยกว่า 30 ปี	4.41	-	-	-0.16*	0.15*
31-40 ปี	4.41		-	-0.16*	-0.15*
41-50 ปี	4.57			-	-0.01
51-60 ปี	4.57				-

จากตาราง 15 พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกับครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูมีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกับครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และครูมีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่น

และปรับตัว แตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 16 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีจินตนาการตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	($\bar{X}$)	น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.70	4.19	4.56	4.75
น้อยกว่า 30 ปี	4.70	-	0.51*	0.14	-0.05
31-40 ปี	4.19		-	-0.37*	-0.55*
41-50 ปี	4.56			-	-0.19*
51-60 ปี	4.75				-

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ แตกต่างกับครูที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ แตกต่างกับครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ แตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ แตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	$(\bar{X})$	น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.51	4.41	4.36	4.69
น้อยกว่า 30 ปี	4.51	-	0.10	0.15*	-0.19*
31-40 ปี	4.41		-	0.05	0.28*
41-50 ปี	4.36			-	-0.33*
51-60 ปี	4.69				-

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกับครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูมีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีแรงจูงใจตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	$(\bar{X})$	น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.44	4.56	4.52	4.28
น้อยกว่า 30 ปี	4.44	-	-0.12*	-0.08	0.16*
31-40 ปี	4.56		-	0.05	0.28*
41-50 ปี	4.52			-	-0.24*
51-60 ปี	4.28				-

จากตาราง 18 พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีแรงจูงใจแตกต่างกับครูที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีแรงจูงใจแตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีแรงจูงใจแตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูมีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีแรงจูงใจแตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 19 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	($\bar{X}$)	น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		4.43	4.46	4.46	4.25
น้อยกว่า 30 ปี	4.43	-	-0.03	-0.03	0.18*
31-40 ปี	4.46		-	0.00	0.21*
41-50 ปี	4.46			-	-0.21*
51-60 ปี	4.25				-

จากตาราง 19 พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมและรายด้าน

ความเห็นของครูต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์ทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1 ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	4.49	0.23	4.36	0.23	4.57	0.21
2 ด้านการมีจินตนาการ	4.60	0.29	4.19	0.42	4.64	0.33
3 ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.53	0.19	4.36	0.27	4.54	0.34
4 ด้านการมีแรงจูงใจ	4.47	0.21	4.56	0.23	4.41	0.29
5 ด้านการมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	4.48	0.20	4.43	0.23	4.36	0.29
รวม	4.51	0.17	4.38	0.20	4.50	0.14

จากตาราง 20 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$,
S.D. = 0.17) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.29)
ระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.19)
ระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.21)
ระดับมาก ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$,
S.D. = 0.20) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.23)
ระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.43$,
S.D. = 0.23) ระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.19$,
S.D. = 0.42) ระดับมาก และประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.14) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ

($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.33) ระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.21) ระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.29) ระดับมาก

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1 ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.63	2	1.31	26.03	0.00*
	ภายในกลุ่ม	15.08	299	0.05		
	รวม	17.70	301.00			
2 ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	12.76	2.00	6.38	51.75	0.00*
	ภายในกลุ่ม	36.83	299	0.12		
	รวม	49.58	301.00			
3 ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2.01	2.00	1.00	12.00	0.00*
	ภายในกลุ่ม	24.98	299.00			
	รวม	26.98	301.00			
4 ด้านการมีแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2.00	0.67	10.19	0.00*
	ภายในกลุ่ม	19.63	299.00	0.07		
	รวม	20.97	301.00			
5 ด้านการมี ความสามารถในการ แก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.76	2.00	0.38	5.89	0.00*
	ภายในกลุ่ม	19.23	299.00	0.06		
	รวม	19.99	301.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.08	2.00	0.54	19.16	0.00
	ภายในกลุ่ม	8.44	299.00	0.03		
	รวม	9.52	301.00			

จากตาราง 21 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีแรงจูงใจ และด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ช่วงอายุ	$(\bar{X})$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.49	4.36	4.57
น้อยกว่า 5 ปี	4.49	-	-0.13*	-0.08
5-10 ปี	4.36		-	-0.21*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.57			-

จากตาราง 22 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 23 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีจินตนาการตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ช่วงอายุ	$(\bar{X})$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.60	4.19	4.64
น้อยกว่า 5 ปี	4.60	-	0.41*	-0.05
5-10 ปี	4.19		-	-0.45*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.64			-

จากตาราง 23 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีจินตนาการแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีจินตนาการแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในด้านการมีวิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ช่วงอายุ	($\bar{X}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.53	4.36	4.54
น้อยกว่า 5 ปี	4.53	-	-0.17*	-0.01
5-10 ปี	4.36		-	-0.18*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.54			-

จากตาราง 24 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 25 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีแรงจูงใจตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ช่วงอายุ	($\bar{X}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.47	4.56	4.41
น้อยกว่า 5 ปี	4.47	-	-0.09	0.06
5-10 ปี	4.56		-	0.15*
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.41			-

จากตาราง 25 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีแรงจูงใจแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 26 แสดงความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ช่วงอายุ	($\bar{X}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.48	4.43	4.36
น้อยกว่า 5 ปี	4.48	-	0.06	0.12*
5-10 ปี	4.43		-	0.07
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.36			-

จากตาราง 26 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น ระดับมากที่สุด ผู้บริหาร

สถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการทำงานในสถานศึกษาได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคิดนอกกรอบและสามารถแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ ระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอคิดและแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา ระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนครู บุคลากรได้หาความรู้เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ ระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำประสบการณ์ หรือแนวทางของโรงเรียนอื่นมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเอง ระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกัน ระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่สู่ความเป็นเลิศ ระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัดสินใจในสถานะที่มีความเสี่ยงได้อย่างสร้างสรรค์ ระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ ระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 1 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเท กำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

ระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 1 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาโดยการนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ ระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างดีและมีความเป็นระบบ ระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยรู้จักการประนีประนอมกับทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม ระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษานำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ ระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาและหาทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกัน ระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

2.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ โดยรวมมีความแตกต่างกัน และพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 5 ด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกับครูที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แตกต่างกับครูที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูมีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็น

2.3.5 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนคนอื่น พบว่า ไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการทำงานในสถานศึกษาได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมวิชาชีพ ในการคิด การแก้ปัญหาไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมวิชาชีพมีความรู้สึกรักอยากทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ขันและรู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีสนุกสนานในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคิดนอกกรอบและสามารถแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับสอดคล้องกับ เกศณี กฐินเทศ (2562) ได้ศึกษากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เว้ง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอคิดและแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนครู บุคลากรได้หาความรู้เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษานำประสบการณ์ หรือแนวทางของโรงเรียนอื่นมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเอง และสอดคล้องกับ พิมพ์ธนพร นันถิวงศ์ (2563) ได้ศึกษากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่สู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาลำดับตัดสินใจในสถานะที่มีความเสี่ยงได้อย่างสร้างสรรค์และผู้บริหารสถานศึกษาหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ซึ่งสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเท ทางด้านกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและยังโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ์ ช่วยงาน (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาโดยการนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดีและมีความเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยรู้จักการประนีประนอมกับทุกฝ่ายอย่างเหมาะสมผู้บริหาร

สถานศึกษานำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาและหาทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกันสอดคล้องกับ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผ่าน พฤติกรรมการบริหารงานในสถานศึกษา ที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ปราโมทย์ พูลเพิ่ม (2560) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม ช่วงอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้และเห็นภาพพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ของการบริหารสถานศึกษา อาจจะไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชูติมา สิริรอด (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสร้างแนวทางการปฏิบัติงานโดยมีความรอบรู้อย่าแท้จริงและสามารถวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตามบริบทได้อย่างเหมาะสม

2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผ่าน พฤติกรรมการบริหารงานในสถานศึกษา ที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของได้ บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ และข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นได้ และสามารถคิดนอกกรอบ และสามารถแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเสนอคิดและแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาและสามารถนำประสบการณ์ หรือแนวทางของโรงเรียนอื่นมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาของบุคลากรของโรงเรียน

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงานอย่างสร้างสรรค์ กำหนดแนวทางของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่สู่ความเป็นเลิศ มีความกล้าในการตัดสินใจในสถานะที่มีความเสี่ยงได้อย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านการมีแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเล็งเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาโดยการนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ ร่วมกันแก้ปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดีและมีความเป็นระบบ มีวิธีการแก้ปัญหาและหาทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- เกศณี กลืนเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์].
- คณินันต์ กิจวิจิ. (2560). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. วี.พี.รันท.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- จีราวัฒน์ สว่างกลับ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร].
- จุฑาทิพย์ ทัทไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลรัตน์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- จุฑามาส ชื่นท้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- จุนจิตร ธวัชจิเรข. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- จรี วรรณเจริญกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 125-138.
- ชนภรณ์ อีอัครกุล. (2560). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(1), 27-38.
- ชนิดาภา เพ็งพันธ์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. lib.buu.ac.th. https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/56990104.pdf
- ชัชวาลิต สรวารี. (ม.ป.ป.). *ทักษะการแก้ไขปัญหา*. Google.com. <https://www.isotoyou.com/index.php/article/201-problem-solving-skill.html>
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559, 28 กรกฎาคม). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 ในหัวข้อ “การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21”*. อาคารเรียนรวมและปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (พื้นที่ในเมือง).
- ชุติมา สิริอด. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารสถาบันวิจัยพินิจธรรม*, 9(3), 105-120.
- ณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ณัฐपालิน นิลเป้ง. (2560). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 35(1), 16-19.

- ดาสุวรรณค์ วงศ์มีชัย. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้* สารานุกรมรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ดุจเดือน ไชยพิชิต. (2561). *การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนระดับประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี*. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 8(1), 157-164.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. บิสิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 15)*. สามีสซิเนซอาร์แอนด์ดี.
- ธิดา เมฆะทัต. (2562). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis
- บงกช วิจบ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- บุญส่ง กรุงชาติ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ปราโมทย์ พูลเพิ่ม. (2560). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

- พรสุตา แก้วสุวรรณ. (2563). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. ปริญญาชน. พัฒนวงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- พิมพ์ธนพร นันถิวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- แพรวลิตา ภูมิภาศ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- มนัญญา ควรรำพึง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(3), 17-32.
- มัลลิกา ผ่องแผ้ว. (2558). หลักการอ่าน. <https://www.slideshare.net/aommal/3-53924183>

- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2561). *คู่มือพลเมืองดิจิทัล*. สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- วริตรา ตันกิม. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดน่าน*. [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- วัฒนา ปะกิกา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขุภักดิ์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- วัฒนาร ต่อซอน. (2561). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง ลันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สไบแพร สัพโส. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปี 2567.

<https://www.cri2.go.th/information/3403/>

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2561). การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
การศึกษาระดับปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

สุรศักดิ์ ปักการะโณ. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

อภิศุญจารัตน์ ประภาศรี. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

อัยรินทร์ สมานอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
ฐานข้อมูลเครือข่าย ThaiLis.

Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatly Together: Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15(1), 103-121.

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

Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (6th ed.). McGraw-Hill.

Koontz, H. and Weihrich, H. (1988). *Management*. McGraw-Hill.

Likert, R. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Read Mc Nally.

Robbins, S. P. (1989). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.

Stoll, L. and Temperley, J. (2009). Creative leadership: A Challenge of Our Times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63-76.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา -
ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. ดร. สุทัต จันทะสินธุ์
สถานที่ทำงาน ข้าราชการบำนาญ
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำการศึกษา
ตำแหน่ง -
3. นายวีรัตน์ สานุมิตร
สถานที่ทำงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา -
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

ภาคผนวก ข รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

โรงเรียนแบ่งเป็นศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 14 ศูนย์เครือข่ายดังนี้

1. ศูนย์เครือข่ายอำเภอแม่ลาว จำนวน 7 โรงเรียน
2. ศูนย์เครือข่ายอำเภอป่าแดด จำนวน 13 โรงเรียน
3. ศูนย์เครือข่ายพานอูตร จำนวน 10 โรงเรียน
4. ศูนย์เครือข่ายป่าหุ่งพานสันติ จำนวน 8 โรงเรียน
5. ศูนย์เครือข่ายพานบูรพา จำนวน 10 โรงเรียน
6. ศูนย์เครือข่ายพานทักษิณ จำนวน 5 โรงเรียน
7. ศูนย์เครือข่ายสันสลีศรีเวียง จำนวน 12 โรงเรียน
8. ศูนย์เครือข่ายเวียงกาหลงนาเทวีจำนวน 13 โรงเรียน
9. ศูนย์เครือข่ายแม่ชะจานเจดีย์ใหม่ จำนวน 12 โรงเรียน
10. ศูนย์เครือข่ายป่าแดด - แม่สรวย จำนวน 13 โรงเรียน
11. ศูนย์เครือข่ายศรีถ้อย - แม่พริก จำนวน 8 โรงเรียน
12. ศูนย์เครือข่ายเจดีย์หลวง - ท่าก้อ จำนวน 14 โรงเรียน
13. ศูนย์เครือข่ายวาวี จำนวน 8 โรงเรียน
14. ศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ จำนวน 8 โรงเรียน

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

มีวัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับ ครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
มี 5 ด้าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

ธนพล เชียงวงศ์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี
() 31-40 ปี
() 41-50 ปี
() 51-60 ปี

3. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
() 5-10 ปี
() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

4. กลุ่มเครือข่ายฯ

- | | |
|--|---------------------------------------|
| () กลุ่มเครือข่ายฯ อำเภอแม่ลาว | () กลุ่มเครือข่ายฯ อำเภอป่าแดด |
| () กลุ่มเครือข่ายฯ พานอุตร | () กลุ่มเครือข่ายฯ ป่าหุ่งพานสันติ |
| () กลุ่มเครือข่ายฯ พานบูรพา | () กลุ่มเครือข่ายฯ พานทักษิณ |
| () กลุ่มเครือข่ายฯ สันติศรีเวียง | () กลุ่มเครือข่ายฯ เวียงกาหลงนาเทวี |
| () กลุ่มเครือข่ายฯ แม่ชะจานเจดีย์ใหม่ | () กลุ่มเครือข่ายฯ ป่าแดด-แม่สรวย |
| () กลุ่มเครือข่ายฯ ศรีถ้อย-แม่พริก | () กลุ่มเครือข่ายฯ เจดีย์หลวง-ท่าก้อ |
| () กลุ่มเครือข่ายฯ วาวี | () กลุ่มเครือข่ายฯ ห้วยไคร้ |

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวต่อ สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่าง สร้างสรรค์	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ขอ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเข้าถึง และค้นหาข้อมูลดิจิทัล โดยมีวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมกับข้อมูลที่ต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัว ต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ อย่างสร้างสรรค์					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ และข้อเสนอแนะ จากบุคคลอื่น					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ขันและรู้จักสร้าง บรรยากาศที่ดีสนุกสนานในการทำงาน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคิดนอกกรอบและ สามารถแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมวิชาชีพ ในการคิด การแก้ปัญหา ไม่หวั่นไหว ต่อสิ่งรอบข้าง					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการการทำงาน ในสถานศึกษาได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมวิชาชีพมีความรู้สึกอยากทำงานร่วมกัน					

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีจินตนาการ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอคิดและแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษานำประสบการณ์ หรือแนวทางของโรงเรียนอื่นมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเอง					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนครู บุคลากรได้หาความรู้เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างสร้างสรรค์					
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดภาพความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาร่วมกัน					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจในสถานะที่มีความเสี่ยงได้อย่างสร้างสรรค์					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่สู่ความเป็นเลิศ					

ข้อ	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านแรงจูงใจ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างชัดเจน					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเท กำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดีและมีความเป็นระบบ					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหโดยการนำผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษานำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยรู้จักการประนีประนอมกับทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการแก้ปัญหาและหาทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์สูงสุดร่วมกัน					

ภาคผนวก ง เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
: The Creative Leadership of School Administrators in the 21st Century, According to the Teacher's Opinion Under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2

เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/247/67

ผู้วิจัยหลัก : นายธนพล เชื้อวงค์

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 7 ตุลาคม 2567

วันหมดอายุ : 7 ตุลาคม 2568

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ธนพล เชียงวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	26 มีนาคม 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดราชบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 พธ.บ. (การสอนภาษาไทย), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตพะเยา, พะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	319 หมู่ 3 ตำบลแม่สุก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา 56130
ผลงานตีพิมพ์	ธนพล เชียงวงศ์. (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 14(2).

