

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



อริสราวัลย์ นันทะเสน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

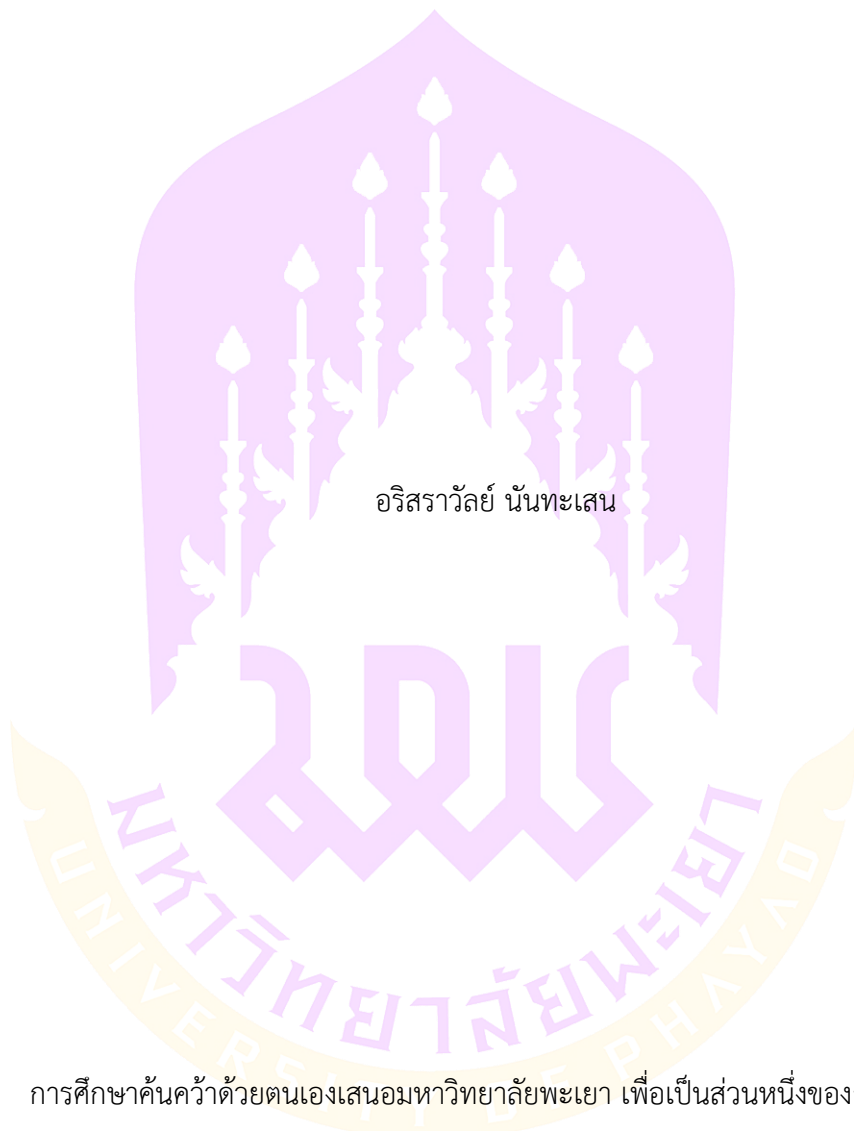
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



อริสราวัลย์ นันทะเสน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN SUDTINTHAI GROUP UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE CHIANG RAI



Arissarawan Nuntasen

An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ของ อริสราวัลย์ นันทะเสน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนต์ภัส มโนการณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	อริสราวัลย์ นันทะเสน
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน รวมทั้งหมด 204 คน โดยใช้วิธีคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ สุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ 0.67-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: A STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SUDTINTHAI GROUP UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHIANG RAI

Author: Arissarawan Nuntasen

Advisor: Assistant Professor Dr. Namfon Gunma

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Sudtinthai Group

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) Study Creative leadership of educational institution administrators in Sudtinthai group under the Secondary Education Service Area Office Chiangrai. 2) Compare the Creative Leadership of Educational institution Administrators in Sudtinthai group under the Secondary Education service area office Chiangrai by work experience and size of the School. The sample group used in this research consisted of 12 School Administrators and 192 teachers, totaling 204 participants, Using the calculation method according to Yamane's formula with proportional stratified sampling. Research tools for collecting data were sets of rating scale questionnaires. The results of the analysis were to determine the consistency index of 0.67-1.00 and reliability rating 0.97. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test, One-way ANOVA and Scheffe's pair comparison. The research results findings were as follows: 1) The Creative leadership of educational institution administrators in sudtinthai group under the secondary Education service Area Office Chiangrai, The Overall average was high level. The aspect with the highest average was vision, followed by flexibility and teamwork. The aspect with the least average value is the aspect of considering individuality. 2) The Compare the Creative Leadership of Educational institution Administrators in Sudtinthai group under the Secondary Education service area office Chiangrai by work experience and size of the School. Overall, there were significant differences in opinions regarding consciousness at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้มีความถูกต้อง เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ รัตนชูวงศ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย นางสุดลักษณ์ ณ พิกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนยางฮอมวิทยาคม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย และนายชริวิทย์ ประมาณ รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างข้อคำถามที่ชัดเจนและมีความสอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระ ด้วยการปรับปรุงข้อคำถามในแบบสอบถามให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งคณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุคิรินทร์ไทยที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว รวมถึงทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ส่งเสริมและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองนี้ สำเร็จลงได้ในที่สุด

อริสราวัลย์ นันทะเสน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์.....	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	12
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	15
บริบทของของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	55

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในงานวิจัย	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย..	66
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	79
บทที่ 5 บทสรุป.....	93
สรุปผลการวิจัย	93
อภิปรายผลการวิจัย.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	108
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	109
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	110
ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	120
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	128

ประวัติผู้วิจัย.....	129
----------------------	-----



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	25
ตาราง 2 แสดงข้อมูลขนาดของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย	48
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา	57
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงรายในภาพรวม	66
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ด้านการมีความยืดหยุ่น	67
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการ มีวิสัยทัศน์.....	69
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการ มีความคิดสร้างสรรค์.....	71
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการ ทำงานเป็นทีม	73
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ด้านจิตนาการ	75
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	77

ตาราง 19 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	87
ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	88
ตาราง 21 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	90
ตาราง 22 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	90
ตาราง 23 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	91
ตาราง 24 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน	92

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	55
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาวผ่านกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ประเทศไทยจะต้องมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มรายได้ระดับสูงและสร้างความสุขให้กับประชาชนชาวไทย รวมถึงการสร้างสังคมที่มีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระบบเศรษฐกิจโลกภายใต้แนวคิด “ไทยแลนด์ 4.0” จากวิสัยทัศน์ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า คุณค่าสำคัญที่จะนำพาประเทศไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “กำลังคน” ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศมีหลักการสำคัญ คือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัยใฝ่รู้ มีความรู้มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อคุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) อีกทั้งยังสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 (2560, 6 เมษายน, น. 14) ที่ได้ระบุไว้ว่า การศึกษาทั้งปวง ต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความ รับผิดชอบต่อครอบครัวชุมชน สังคม และประเทศชาติ

จากกรอบนโยบายและแผนระดับชาติดังกล่าว สะท้อนให้เห็นชัดเจนว่า การพัฒนาคนให้มีความเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ดังนั้น สถานศึกษาถือเป็นกลไกหลักในหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตลอดจนการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ภายใต้การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา โดยการนำแผนนโยบายระดับชาติไปสู่กระบวนการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาจะพัฒนาหรือประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะ ช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานจนประสบ

ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิตติกาญจน์ ปุณฺณ, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการในทุกระดับ ทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับโลกหรือระดับท้องถิ่น เนื่องจากผู้นำเปรียบเสมือนจุดรวมพลังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤตของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทนและต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (นเรศ บุญช่วย, 2553) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเอง และผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในภาวะเช่นนี้ สมรรถนะของผู้นำที่เรียกว่า “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้นและได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรุนแรงดังกล่าวดังกล่าว สามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการของบุคคล และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ถือเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดให้อยู่ในกรอบมาตรฐานการศึกษา โดยการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ชัดเจนในระดับท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงและบูรณาการสู่ความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างจริงจัง จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในปีงบประมาณ 2566-2570 ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) และกำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จตามภารกิจที่รับผิดชอบ จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ซึ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จึงให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการภายในสถานศึกษา รวมถึงการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย การวางแผนและการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายของรัฐที่กำหนดไว้ รวมถึงต้องรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีคุณภาพทางการศึกษาสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนประเทศได้อย่างแท้จริง สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาการศึกษานั้น จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะและมีศักยภาพในการบริหาร

จัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้ที่มีลักษณะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นผู้นำยุคใหม่ ที่ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำ โดยอาศัยลักษณะพื้นฐานของการเป็นผู้นำ ประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางและจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน (เกศณี กลืนเทศ, 2562) 2) ความสามารถในการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิมและสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ (สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561) 3) การมี ความคิดสร้างสรรค์ คือความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ บริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะได้เริ่ม สร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ (เพ็ญญา ศรีภูเวียง, 2562) 4) การมีจินตนาการและรู้จักสร้างภาพขึ้นในใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีกระบวนการ คิดในการที่จะเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิม เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ (พัฒน์วงศ์ ดอกไม้, 2560) 5) การทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการนำบุคลากรสู่การ ปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน เพื่อความเป็นหนึ่งขององค์กร (ปิรันธน์ วีระภัทรกุล, 2560) และ 6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคและมอบหมายให้ครูและบุคลากร รับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครู สู่การเป็นครูมืออาชีพ (มะนาฟี อินนุยฺยฺซี, 2564) ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นคุณสมบัติของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยผลักดันองค์กรให้สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน

จากรายงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในเขตสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมเชียงราย ในการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2565 มีสถานศึกษา ในสังกัด จำนวน 41 แห่ง ภายใต้การจัดกลุ่มแบบสหวิทยาเขต ประกอบด้วย สหวิทยาเขตริมกก สหวิทยาเขตเวียงกาหลง สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย และสหวิทยาเขตอิงโขง พบว่า การวิเคราะห์ คะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2563-2565 ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมเชียงราย เมื่อวิเคราะห์ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่า กลุ่มวิทยาศาสตร์ คือ กลุ่มที่มีการเพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ยร้อยละ ในขณะที่กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีแนวโน้มไม่แน่นอน คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ เนื่องจากพบว่า ผลการทดสอบอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์กำหนด ขั้นต่ำ ร้อยละ 50 ทุกวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2566, น. 41)

ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้ สถานศึกษาที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดลันไทยตั้งอยู่ในพื้นที่ลักษณะสังคมพหุวัฒนธรรม นักเรียนส่วนใหญ่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ อีกทั้งยังต้องเผชิญกับความท้าทายทางด้านภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม รวมถึงข้อจำกัดหลายด้านและวิกฤตการณ์ที่ไม่คาดคิด ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงก่อให้เกิดปัญหาในการจัดการศึกษาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข และยังไม่มีแนวทางแก้ไขปัญหาให้เป็นไปในกรอบทิศทางเดียวกัน เนื่องจากทุกโรงเรียนในเขตพื้นที่ดังกล่าว ยังคงใช้หลักสูตรการศึกษาที่มาจากส่วนกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดทักษะและการบริหารงานที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มดังกล่าว จึงต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิสัยทัศน์ โดยมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ภายใต้ศักยภาพของผู้นำในการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมอันทันสมัยในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามพ้นอุปสรรคและความท้าทายนานัปการ โดยอาศัยกระบวนการทัศน์เชิงสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา และบริหารงานอย่างเป็นระบบ ประกอบกับการมีวิสัยทัศน์ อันกว้างไกลและจินตนาการที่ลุ่มลึก ซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นตามบริบท สถานการณ์ที่แปรผันได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างแท้จริง

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาคู และการพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อเป็นประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้วยการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่ม สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษามาจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิจัยในตาราง 1 ได้องค์ประกอบ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีความยืดหยุ่น
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านจินตนาการ

6. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 391 คน รวมทั้งหมด 416 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2567 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน รวมทั้งหมด 204 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและตามจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

1.1.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

1.1.2 ประสบการณ์ 5-10 ปี

1.1.3 ประสบการณ์ 11-15 ปี

1.1.4 ประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120-719 คน

1.2.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720-1,679 คน

1.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

2.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

2.5 ด้านจินตนาการ

2.6 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
2. โรงเรียนจันจว้าวิทยาคม
3. โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์
4. โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม
5. โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม
6. โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม
7. โรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม
8. โรงเรียนดอยหลวงรัชมังคลาภิเษก

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ศักยภาพของผู้นำในการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมอันทันสมัยในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามพ้นอุปสรรคและความท้าทายนานัปการ โดยอาศัยกระบวนการทัศน์เชิงสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและบริหารงานอย่างเป็นระบบ ประกอบกับการมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลและจินตนาการที่ลุ่มลึก ซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นตามบริบทสถานการณ์ที่แปรผันได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 6 ประเด็น ได้แก่

1. ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถคิดนอกกรอบ ใจกว้าง พร้อมเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่เสมอ พร้อมทั้งนำวิธีการคิดที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง รวมถึงสามารถจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน อีกทั้ง

ยังสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จ และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นอนาคตขององค์กร โดยผู้บริหารนั้นมีความสำคัญอย่างมาก ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพภายใต้การนำที่มีวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดภาพอนาคตนี้ ยังช่วยกระตุ้นให้ทีมงานในองค์กรชัดเจนในการทำงานร่วมกัน และมีความกระตือรือร้นที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผ่านการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนและการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมในการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในแง่ของการจัดสรรทรัพยากร การจัดการความเสี่ยงและการปรับแผน เพื่อให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ขณะนั้น โดยยังคงให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์หลัก และค่านิยมขององค์กร ความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิธีการสร้างสรรค์ในการปรับวิสัยทัศน์ เพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวิธีการในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดอย่างสร้างสรรค์และค้นหาความรู้ใหม่ถือว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำให้สถานศึกษาบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการมองข้ามข้อจำกัดและนำเสนอแนวคิดสร้างสรรค์ สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีศักยภาพในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่กับการพัฒนาทักษะทางความคิดอย่างคล่องแคล่ว โดยการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น สามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและผนวกความรู้กับประสบการณ์ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารและการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การกระตุ้นให้บุคลากรคิดใหม่และสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างภาพลักษณ์ร่วมกับทีมงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน และกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเข้าใจภาพรวมของความสำเร็จร่วมกัน โดยทำให้ทุกคนรู้สึกมีแรงบันดาลใจและมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการมุ่งเน้นที่กระบวนการทำงานเป็นทีมภายใต้การสร้างใจและความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรม

องค์กรที่เน้นการแบ่งปันและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องสนับสนุนการเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความผิดพลาดร่วมกัน เพื่อกระตุ้นความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะและการหาทางออกในการแก้ไขปัญหาที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านจินตนาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีกระบวนการคิดหรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ มีอิสระทางความคิดและมีทักษะกระบวนการคิดที่หลากหลาย สามารถบูรณาการทักษะความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ มองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร ด้วยการนำรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานภายใต้องค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีแผนกลยุทธ์รองรับในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้วยการคิดนอกกรอบที่สามารถส่งเสริมจินตนาการในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเชื่อมโยงทางความคิดที่สามารถบูรณาการความรู้จากหลากหลายศาสตร์ในการประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กรต่อไปในอนาคต

6. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยการดูแลเอาใจใส่ รับรู้ถึงความต้องการและความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล พร้อมกับให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามความถนัดและความสนใจ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความตระหนักด้วยการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ภายใต้การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จบนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่มีเข้มแข็งและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ 5-10 ปี ประสบการณ์ 11-15 ปี และประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดของสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยยึดเกณฑ์จำนวนนักเรียนที่กำหนดไว้ จากความเห็นชอบของ ก.ค.ศ. (ที่มา; อ้างอิงข้อมูลจาก ผลประชุม ก.ค.ศ. 5/2567 วันที่ 30 พฤษภาคม 2567) ได้พิจารณาเห็นชอบการกำหนดขนาดสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนเป็น 4 ขนาด ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คน ลงมา
2. สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120–719 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720–1,679 คน
4. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกขนาดสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นตัวแปรในการศึกษาจำนวน 3 กลุ่ม ที่มีความสอดคล้องกับความเห็นชอบของ ก.ค.ศ. ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 สถานศึกษาขนาดกลาง ประกอบด้วย โรงเรียนจันจว้าวิทยาคม โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม โรงเรียนดอยหลวงรัชมังคลาภิเษก และโรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม

กลุ่มที่ 2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ ประกอบด้วย โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม และโรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม

กลุ่มที่ 3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย โรงเรียนแม่จันวิทยาคม และโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในเขตอำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง รวมทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนแม่จันวิทยาคม 2) โรงเรียนจันจว้าวิทยาคม 3) โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ 4) โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม 5) โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม 6) โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม 7) โรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม และ 8) โรงเรียนดอยหลวงรัชมังคลาภิเษก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่อยู่ใต้ อำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบในการดำเนินการบริหารงาน ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน กำกับ ดูแล และประเมินผลการศึกษา ระดับมัธยมในบริเวณจังหวัดเชียงราย โดยมีภารกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับ

ผลการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถของนักเรียนและบุคลากรด้านการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและนโยบายการศึกษาของประเทศ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนกำหนดนโยบายการบริหาร เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต
สุดิถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี
ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 คุณลักษณะของผู้นำ
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. บริบทของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดิถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไปสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
 - 3.2 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดิถิ่นไทย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ศึกษาในส่วนของ
ความหมายของภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายภาวะผู้นำ

ฉันทน์ ช่างงาน (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่อกลุ่มที่มี
อิทธิพลที่จะชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นกระตือรือร้น เพื่อดำเนินการจนประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่แสดงออกในการบังคับบัญชา การใช้อำนาจ การกระตุ้นจิตใจ การชักชวนและการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจในการร่วมมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พร้อมใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร

รอฮานิง อาแว (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าใช้อิทธิพล โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สามารถกระตุ้นขึ้น ผลักดันให้บุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาของผู้นำให้มีหน้าที่ บทบาท ความรู้ความสามารถในการมีแรงจูงใจ อิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธีรวดี บินมะ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความคิดและความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือต่อผู้ตาม สามารถชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยความสะดวก เป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือและยอมรับ มีทัศนคติและพฤติกรรมร่วม โดยใช้กระบวนการพัฒนา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงไปตามแนวความคิดและความสามารถให้ประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าใช้ความสามารถ อิทธิพลและการยอมรับจากบุคคลอื่น เพื่อกระตุ้น ชี้แนะ ผลักดัน และใช้พฤติกรรมต่าง ๆ ในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งหรือดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักการศึกษา และนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

อิตีซาม เจอะ (2564) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมีในการที่จะจูงใจและลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรให้เกิดการยอมรับนับถือ ศรัทธา และให้ความร่วมมือปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกัน

ณัฐ ช่วยงาน (2565) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่ต้องตระหนักและปรับตัว ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามที่ต้องการ

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ เพราะเป็นแนวทางการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการชักชวนโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้คล้อยตาม เพื่อร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติของผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากร พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รอฮานิง อาแว (2565) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ยุคของการเปลี่ยนแปลงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากร ลดความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งส่งผลให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

คุณลักษณะของผู้นำ

ธนาภรณ์ นิลพันธุ์นันท์ (2562) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่เอื้อให้ผู้บริหารดำเนินงานโดยราบรื่นเรียบร้อย และเกิดผลดีต่องาน ต้องมีความกระตือรือร้น มีทักษะความเป็นผู้นำที่ดี มีความขยันขันแข็งหมั่นเพียร คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความอดทนต่อทุกสภาวะ มีการควบคุมอารมณ์ ความสงบเสถียร การวางตัวเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี มาปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเอง ก็จะมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและสามารถบริหารงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กรได้

พัชรี อินทาปัจ (2563) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้นำองค์กรควรมี ไม่ว่าจะเป็นความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ ความกระตือรือร้น ตลอดจนเป็นผู้นำความ

แข็งแกร่งและศรัทธา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เพ็ญชลิตา ขำสุนทร (2564) กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำดังนี้ กระบวนการโน้มน้าวหรือการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ลักษณะเฉพาะตัวที่มีอยู่ในผู้นำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะประจำตัวที่มีมาแต่กำเนิดหรือสร้างขึ้นมาภายหลัง โดยการเรียนรู้ ฝึกฝน เพื่อช่วยให้ผู้นำปฏิบัติงานได้สำเร็จ

อิตติชาม เจ๊ะหะ (2564) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นกว่าบุคคลธรรมดาทั่ว ๆ ไป เช่น เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา มีอารมณ์ที่มั่นคง มีความอดทนสูง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ มีกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหา ทนต่อสถานการณ์ วางตัวให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี มีความกระตือรือร้น คำนึงถึงส่วนรวม มองโลกในแง่ดี คุณธรรมจริยธรรมและได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม เป็นต้น เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐ ช่วยงาน (2565) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำที่มีความรู้ มีเชี่ยวชาญในการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีประสบการณ์ สามารถปรับตัวเองได้เข้ากับทุกสถานการณ์ ผลักดันให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ เป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์สร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล กระตุ้นการใช้ปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อื่นร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะที่ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้น มีทักษะความเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีความเห็นอกเห็นใจ มีคุณธรรมจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร โดยการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้นำสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

รอฮานิง อาแว (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ มีความสามารถในการ

ปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

วรรณภา ทะอินทร์ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่มีใครเคยทำมาก่อน ในการแก้ปัญหาด้วยการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน มีการเรียนรู้ มีทัศนคติเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น

สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล มีวิสัยทัศน์การแก้ปัญหาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้อื่น ถ้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ มาบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความยืดหยุ่นเป็นผู้ที่สามารถรับมือได้ทุกสถานการณ์ จัดความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกในการบริหารงาน สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีจินตนาการ รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่

ธีรวิทย์ บินมะ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะความคิดและความเชื่อมั่นของผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรม โดยแสดงออกทางกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับวิธีการใหม่ ๆ และมีทักษะประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการนำองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ศักยภาพของผู้นำในการประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมอันทันสมัยในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวข้ามพ้นอุปสรรคและความท้าทายนานัปการ โดยอาศัยกระบวนการทัศน์เชิงสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและบริหารงานอย่างเป็นระบบ ประกอบกับการมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลและจินตนาการที่ลุ่มลึก ซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นตามบริบทสถานการณ์ที่แปรผันได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560) กล่าวว่า ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาด้วยวิธีการเดิมมักจะนำมาใช้ไม่ได้ผล จึงได้มีการพยายามพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership) โดยมีแนวคิดของนักวิชาการ 2 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มแรก กล่าวเกี่ยวกับการนำ (Leading) คือ การนำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยวิธีการใหม่ ๆ

Ash & Persall (2001 อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนามาจากแอช และเพอร์ซอลล์ (Ash & Persall) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งบทบาท ภาวะผู้นำมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น แสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย” ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสให้แก่ครู และบุคลากร ให้เรียนรู้ เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ยังมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) อีกทอดหนึ่ง โดยหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อาจารย์ และบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ 1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวก แนะนำ และให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ กลุ่มที่สอง กล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (connecting) ซึ่งเป็นการประสานงานที่กระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการประสานงานกับคนอื่น ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันและสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ บริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง 2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) หมายถึง การแก้ปัญหาาร่วมกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออก มากกว่าการประนีประนอมกับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหามีวิธีการและทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจ และได้รับผลประโยชน์สูงสุด 3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมีมุมมองเป็นจินตภาพที่มองไป

ข้างหน้าหรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร ด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม 5) การใช้คำถาม (Asking questions) หมายถึง กลวิธีการถามคำถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิด ค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการตั้งคำถามและตอบคำถาม เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร และ 6) การรวบรวม วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้แล้วมาวิเคราะห์แปลความหมาย โดยการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกิจกรรมอื่นที่ดำเนินคล้ายกันในรอบระยะเวลาเดียวกัน เพื่อให้ฝ่ายบริหารเข้าใจถึงผลการดำเนินงานและนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคตเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

Davis (1989 อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562) ได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยากลุ่มนี้ มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นคุณลักษณะที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ โดยเน้นการตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์และการให้ความสำคัญกับการเสริมแรง นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ทางปัญญา กล่าวคือ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากตัวแปรหนึ่งไปยังตัวแปรต่าง ๆ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

2. ทฤษฎีอูต้า (AUTA) ทฤษฎีนี้จัดเป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์นั้น มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถเรียนรู้และพัฒนาให้สูงขึ้นได้ ซึ่งการพัฒนาแนวความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบทฤษฎีอูต้า (AUTA) นั้นประกอบด้วย 1) การตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ (Actualization) คือ การให้ความสำคัญกับตนเอง การพอใจในตนเอง รู้จักตนเอง และพยายามใช้ความรู้ความสามารถของตน เปิดโอกาสในการรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น รู้จักปรับตัวได้เป็นอย่างดี มีการให้ความสำคัญถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต 2) เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาแนวคิดทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็น

มาตรฐาน 3) ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์และ 4) การตระหนัก (Awareness) คือ การคำนึงถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อส่วนรวม และส่วนตัว ทั้งในปัจจุบันและอนาคตและให้ความสำคัญถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น فروยด์และคริส ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้น สืบเนื่องมาจากความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social conscience) กับความสับสนของจิตใต้สำนึกของแรงกระตุ้น (Libido) มักจะเกิดขึ้นระหว่างที่ยังสับสนกับจิตใต้สำนึก ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ที่อยู่ภายใต้ขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

4. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่ ความคิดสร้างสรรค์นั้น เป็นพรสวรรค์ที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด บุคคลจะสามารถแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้น ขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้ที่จะสามารถนำเอาความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ได้ คือ รู้จักตนเอง พอใจในตนเองและนำความรู้ความสามารถออกมาใช้อย่างเต็มที่ ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่ ซึ่งได้กล่าวถึง สถานการณ์หรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และมีความปลอดภัยในจิตใจ

องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะผลักดันให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้ จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด จะเห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีในตัวบุคคลทุกคนและสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยอาศัยการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงคุณลักษณะความรู้ ความสามารถในการบริหารงานแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงานส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภคินี ศรีสุโขทัย (2563) คุณลักษณะผู้นำที่มีความสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ มีจินตนาการและวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นทางความคิด คิครอบ มีสติปัญญาไหวพริบดี แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี คิดบวก และสามารถตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีความคิดบวก คิดในเชิงสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็นในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เป็นคนที่ชอบพบปะผู้คน ชอบสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับเรื่องเดิม ๆ

นริรัตน์ ศิริวัฒน์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีคุณลักษณะที่จะมองทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ด้วยกลยุทธ์ในการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ รวมทั้งผู้นำจะต้องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ให้เกิดความเข้มแข็งด้วยการปรับวิธีการคิดอย่างยืดหยุ่น รวมทั้งสามารถสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมและที่สำคัญคือ ผู้นำจะต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีความรู้ความสามารถ

พัชราภรณ์ นะภิใจ (2564) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำในการแสดงออกถึงการมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเปลี่ยนแปลงรับสิ่งใหม่ ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล รู้จักสร้างเครือข่ายรวมถึงประพัตินเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถนำพาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐ ช่วยงาน (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมาย ประสานงานกับผู้อื่น ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ เพื่อการนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้ นอกจากการส่งเสริมแล้ว ก็ต้องขจัดอุปสรรคให้หมดไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้เรียน วัฒนธรรมและบรรยากาศในการเรียนการสอนและที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีทัศนคติเชิงบวก เห็นคุณค่าในตัวเอง ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคล มีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน เป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการและพัฒนาวัฒนธรรมเชิงบวกขององค์กร เพื่อนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาในการคิด การสร้างสรรค์ การใช้เทคนิค วิธีการ กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่อนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะสำคัญของผู้นำในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งประกอบด้วย การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นทางความคิด การมีทัศนคติเชิงบวก มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบส่งเสริมการพัฒนา

ศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สามารถนำพาองค์กรให้เติบโตและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งองค์ประกอบแต่ละด้านอาจมีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าและเลือกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

เพ็ญญา ศรีภูเวียง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยารยอง ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น 4) ด้านการแก้ปัญหา และ 5) ด้านความไว้วางใจ

พัชรี อินทาบัจ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านการแก้ปัญหา และ 5) ด้านความท้าทาย

พิมพ์ธนพร นันทิวศ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านการแก้ปัญหา และ 5) ด้านแรงจูงใจ

ภคินี ศรีสุโขทัย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านผู้นำของผู้นำ 3) ด้านผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 4) ด้านผู้นำการเรียนรู้แบบทีม

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีความยืดหยุ่น และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านจินตนาการ

นริรัตน์ ศิริวัฒน์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีจินตนาการ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 6) ด้านการมีความยืดหยุ่น 7) ด้านการสื่อสาร และ 8) ด้านการมีความเป็นผู้นำ

พัชราภรณ์ นะภิใจ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

มะนาพี อินนุชชี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

อิตติขาม เจะหะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านแรงจูงใจ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

ณัฐ ช่วยงาน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนสุรณ) สำนักงานดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านการมีจินตนาการ และ 7) ด้านการแก้ปัญหา

รอฮานิง อาแว (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการแก้ปัญหา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

วรรณภา ทะอินทร์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านปฏิสัมพันธ์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 7) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

สุทธินันท์ วงค์มุสิก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น 4) ด้านแรงบันดาลใจ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

ธีรวดี บินมะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งได้จากแนวคิดของนักวิจัย จำนวน 20 ท่าน ได้แก่ ขวัญฤทัย ภูสาระ, (2562); เพ็ญภา ศรีภูเวียง, (2562); เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์, (2562); พัชรี อินทาปัจ, (2563); พิมพ์ธนาพร นันทวิงค์, (2563); ภคินี ศรีสุไชย, (2563); สุรศักดิ์ เล็กวงษ์, (2563); จิตติภูมิ เทพคำ, (2564); นริรัตน์ ศิริวัฒน์, (2564); พัชราภรณ์ นะภิใจ, (2564); มานาพี อินนุชชี, (2564); อิบติซาม เจหะ, (2564); ณัฐ ช่างงาน, (2565); ณัฐภรณ์ แสงกล้า, (2565); ชีรชาติ พงศ์ณมิตร, (2565); รอฮานิง อาแว, (2565); วรรณภา ทะอินทร์, (2565); สุทธินันท์ วงศ์มุสิก, (2565); สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, (2565) และธีรวดี บินมะ, (2566) ในการสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังแสดงในตาราง 1



ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	ผู้ศึกษา	ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562)	เพ็ญนภา ศรีภูเวียง (2562)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ไธรัตน์ (2562)	พัชรีย์ อินทกำบัง (2563)	พิมพ์ธนาพร นันทวงศ์ (2563)	ภคินี ศรีสุโขทัย (2563)	สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564)	นริรัตน์ ศิริวัฒน์ (2564)	พัชรภาภรณ์ นะกิจใจ (2564)	มานาพี อินนุยฐี (2564)	อัมปิตชาม เจทะ (2564)	ณณัฐ ช่วยงาน (2565)	ณัฐกรรณ์ แสงกล้า (2565)	ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565)	รอรานิง อาแว (2565)	วรรณภา ทะอินทร์ (2565)	สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565)	สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565)	ธีรวิทย์ บินมะ (2566)	ความถี่
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
1. ด้านการดำเนินงานถึง																						
ความเป็นปัจเจกบุคคล		✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓			10
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	18
3. ด้านการมีความ																						
ยืดหยุ่น		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	19
4. ด้านการมีความคิด																						
สร้างสรรค์		✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓		✓	13
5. ด้านการทำงานเป็นทีม		✓	✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	13
6. ด้านการสื่อสาร										✓												1
7. ด้านการไว้วางใจ				✓														✓				2
8. ด้านการใช้นวัตกรรม																						
และเทคโนโลยี																		✓				1
9. ด้านจินตนาการ			✓	✓	✓				✓	✓			✓		✓	✓		✓		✓	✓	11
10. ด้านการแก้ปัญหา			✓	✓	✓											✓	✓					5
11. ด้านความท้าทาย					✓																	1
12. ด้านแรงจูงใจ						✓							✓	✓								3
13. ด้านภาวะผู้นำ										✓												1
14. ด้านการทำงานอย่าง																						
เป็นระบบ																			✓			1
15. ด้านแรงบันดาลใจ																				✓		1
16. ด้านผู้นำของผู้นำ										✓												1
17. ด้านผู้นำมุ่ง																						
ผลสัมฤทธิ์ของงาน								✓														1
18. ด้านผู้นำการเรียนรู้																						
แบบทีม							✓															1
19. ด้านปฏิสัมพันธ์																		✓				1

จากการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าความถี่

ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป เพื่อที่จะใช้กำหนดตัวแปรในการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ และเลือกศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวก มีทักษะปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในอนาคต โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่สอดคล้องกับการศึกษา ได้จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงจากความถี่จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่น จำนวน 19 แหล่ง คือ ขวัญฤทัย ภู่อารยะ, (2562); เพ็ญภาศรีภูเวียง, (2562); เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์, (2562); พัชรี อินทาปัจ, (2563); พิมพ์ธนาพร นันถิวงศ์, (2563); สุรศักดิ์ เล็กวงษ์, (2563); จิตติภูมิ เทพคำ, (2564); นริรัตน์ ศิริวัฒน์, (2564); พัทธราภรณ์ นะภิใจ, (2564); มานาพี อินนุชชี, (2564); อิบติซาม เจหะ, (2564); ณัฐ ้วยงาน, (2565); ณัฐภรณ์ แสงกล้า, (2565); อีรชาติ พงศ์ณมิตร, (2565); รอสานิง อาแว, (2565); วรณภา ทะอินทร์, (2565); สุทธินันท์ วงศ์มุสิก, (2565); สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, (2565) และธีรวดี บินมะ, (2566)

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 18 แหล่ง คือ ขวัญฤทัย ภู่อารยะ, (2562); เพ็ญภาศรีภูเวียง, (2562); เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์, (2562); พัชรี อินทาปัจ, (2563); พิมพ์ธนาพร นันถิวงศ์, (2563); สุรศักดิ์ เล็กวงษ์, (2563); จิตติภูมิ เทพคำ, (2564); นริรัตน์ ศิริวัฒน์, (2564); พัทธราภรณ์ นะภิใจ, (2564); มานาพี อินนุชชี, (2564); อิบติซาม เจหะ, (2564); ณัฐภรณ์ แสงกล้า, (2565); อีรชาติ พงศ์ณมิตร, (2565); รอสานิง อาแว, (2565); วรณภา ทะอินทร์, (2565); สุทธินันท์ วงศ์มุสิก, (2565); สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, (2565) และธีรวดี บินมะ, (2566)

3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 13 แหล่ง คือ ขวัญฤทัย ภู่อารยะ, (2562); เพ็ญภาศรีภูเวียง, (2562); ภคินี ศรีสุขไชย, (2563); สุรศักดิ์ เล็กวงษ์, (2563); จิตติภูมิ เทพคำ, (2564); นริรัตน์ ศิริวัฒน์, (2564); พัทธราภรณ์ นะภิใจ, (2564); มานาพี อินนุชชี, (2564); ณัฐ ้วยงาน, (2565); อีรชาติ พงศ์ณมิตร, (2565); รอสานิง อาแว, (2565); สุทธินันท์ วงศ์มุสิก, (2565) และธีรวดี บินมะ, (2566)

4. ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 13 แหล่ง คือ ขวัญฤทัย ภู่อารยะ, (2562); เพ็ญภาศรีภูเวียง, (2562); สุรศักดิ์ เล็กวงษ์, (2563); นริรัตน์ ศิริวัฒน์, (2564); พัทธราภรณ์ นะภิใจ, (2564); มานาพี อินนุชชี, (2564); อิบติซาม เจหะ, (2564); ณัฐ ้วยงาน, (2565); ณัฐภรณ์ แสงกล้า, (2565); อีรชาติ พงศ์ณมิตร, (2565); วรณภา ทะอินทร์, (2565); สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, (2565) และธีรวดี บินมะ, (2566)

5. ด้านจินตนาการ จำนวน 11 แหล่ง คือ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์, (2562); พัชรี อินทาปัจ, (2563); พิมพ์ธนาพร นันถิวงศ์, (2563); จิตติภูมิ เทพคำ, (2564); นริรัตน์ ศิริวัฒน์,

(2564); อิบติฮาม เจหะ, (2564); ญัรฎุรณฺ แสงกล้า, (2565); อีรชาติ พงศ์ณมิตร, (2565); วรณภา ทะอินทร์, (2565); สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, (2565) และธีรวดี บินมะ, (2566)

6. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 10 แหล่ง คือ ขวัญฤทัย ภูสาระ, (2562); เพ็ญภา ศรีภูเวียง, (2562); สุรศักดิ์ เล็กวงษ์, (2563); จิตติภูมิ เทพคำ, (2564); นริรัตน์ ศิริวัฒน์, (2564); พิชราภรณ์ นะภิไจ, (2564); มานาพี อินนุชชี, (2564); อีรชาติ พงศ์ณมิตร, (2565); รอฮานิง อาแว, (2565) และสุทธินันท์ วงศ์มสิก, (2565)

โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ความหมาย แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยขออธิบายความหมายในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านการมีความยืดหยุ่น

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย มีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหา และความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

เพ็ญภา ศรีภูเวียง (2562) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ กล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง ๆ และคล่องแคล่วในการทำงาน

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กรให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

พัชรี อินทาปัจ (2563) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างในการยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข ไม่เครียดกับการทำงาน มีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าพบได้ตลอดเวลา ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความอดทนสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถคิดดัดแปลงความรู้ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน ความเป็นกันเอง และถ่อมตนในการทำงานกับบุคลากร คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือวิธีการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถคิดหาวิธีการที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิมอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรทราบและถือไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

พิมพ์ธนาพร นันธิวงศ์ (2563) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเปิดใจกว้างรับความคิดใหม่ ๆ สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการคิดหาคำตอบด้วยการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปและสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การยืดหยุ่นและปรับตัวของผู้บริหารเป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่าง สร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน ไม่ให้ตึงเครียดจนเกินไป มีการสร้างบรรยากาศให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงานอยู่เสมอ

นริรัตน์ ศิริวัฒน์ (2564) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการตอบสนองต่อความเป็นจริงและการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความคิดเชิงบวกหรือการมองโลกในแง่ดี โดยการคิดหาคำตอบด้วยการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ เป็นการพยายามทำให้ดีในสิ่งที่ทำได้และไม่ฝืนทำในสิ่งที่สูงเกินตัวหรืออยู่เหนือการควบคุม มีการปรับเปลี่ยนแผนการและวิธีการทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

พัชราภรณ์ นะภิใจ (2564) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาในมุมมองที่

หลากหลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและกระบวนการทำงานตามสถานการณ์ ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป ไม่จับผิดผู้ร่วมงาน มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎ ระเบียบ และวิธีการที่เหมาะสมกับบริบท รู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

มะนาพี อินนุชชี (2564) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทางหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ความสามารถในการคิดนอกกรอบของความคิดที่ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ และมีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหรือตรงกันข้าม

อิตติชาม เจหะ (2564) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน พร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

ณัฐ ช่วยงาน (2565) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจริง มีการปรับกระบวนการบริหารสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานนำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่มีความรู้ มีเขาวนปัญญา มีความรับผิดชอบในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม มุ่งความสำเร็จและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ณัฐกรณ์ แสงกล้า (2565) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เข้ากับบุคคลสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและยอมปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีจิตใจที่เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างมีเหตุผล มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงาน

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ การแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ กล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรอบข้าง สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความสามารถบูรณาการการทำงานได้อย่างหลากหลายและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

รอฮานิง อาแว (2565) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเปิดใจกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การคิดนอกกรอบ โดยสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการคิดหาคำตอบด้วยการเปิดกว้าง รับความความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน

วรรณภา ทะอินทร์ (2565) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาหลายมุมมอง สามารถคิดวิธีการดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาได้เลือกใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนเปิดรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ มีการเปลี่ยนวิธีคิดตามสถานการณ์ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น โดยสามารถพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะที่หากผู้บริหารขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรวดี บินมะ (2566) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการแสดงออกและมีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้นำที่รองรับกับความเปลี่ยนแปลงกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้บริหารจะต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการคิดและการแก้ไขปัญหา สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดและวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นเป็นความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ กล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้วยบูรณาการวิธีทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัวกระฉับกระเฉงและคล่องแคล่วในการทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถคิดนอกกรอบ ใจกว้าง พร้อมเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่เสมอ พร้อมทั้งนำวิธีการคิดที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง รวมถึงสามารถจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน อีกทั้งยังสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการมีวิสัยทัศน์

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา มีการระบುವิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย ทั้งระดับประเทศ เขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่น เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สามารถสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

เพ็ญภา ศิริภูเวียง (2562) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและของที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลุกเร้าให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กรและการเป็นแบบอย่างที่ดี

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

พัชรี อินทาบัจ (2563) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ประสบการณ์ที่สะสมไว้มารประยุกต์ใช้เพื่อคิดสิ่งใหม่ อาทิ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่และกิจกรรมใหม่ คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน คิดหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ มีการสร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและเป็นผลงานที่แปลกใหม่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน มีการบริหารสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรับผิดชอบโดยไม่หวังผลประโยชน์แอบแฝง มีการเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของการทำงานตามมโนทัศน์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่มีความคิดริเริ่มสู่แนวทางการปฏิบัติได้ มีการจัดการอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิมพ์ธนาพร นันทิวังค์ (2563) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตขององค์กร ซึ่งมีผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็น หรือจะมีในอนาคตขององค์กร

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพแห่งความสำเร็จโดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและ

เป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการคิดวิเคราะห์เชิงนโยบายเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์หรือวางแผนงานในอนาคต มีความคิดความคาดหวังพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ชี้นำให้เห็นแนวทางการปฏิบัติแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย สนับสนุนในด้านกระบวนการและทักษะอย่างเต็มที่ เพื่อให้เห็นภาพผลสำเร็จขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

นริรัตน์ ศิริวัฒน์ (2564) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่แปลกใหม่ทันสมัยและมีความเป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยมีการสร้างกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติงาน การวางแผนระยะยาวได้อย่างเหมาะสม สามารถถ่ายโอนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นจริง เพื่อบ่มบ่มความเป็นเลิศ

พัชรภรณ์ นะภีใจ (2564) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมายและมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการวิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักเห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตลอดจนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตนได้ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดขั้นตอนและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มองภาพรวมภาพใหญ่ กล้าที่จะปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเอง รับรู้และยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่น

มะนาพี อินนุยุชี (2564) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีวิสัยทัศน์ในการมองการณ์ไกล มีการวางแผนงาน ใจกว้าง มีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองงานในภาพรวม ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็กคิदन้อย ไม่มีอคติ

อิตติชาม เจทะ (2564) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษานั้น ๆ บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต การมีแนวคิดที่กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทาง

หรือแนวทางในการพัฒนาองค์กร กำหนดหรือปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในองค์กร ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด การกำหนดทิศทาง เป้าหมายและการมองภาพอนาคตขององค์กรที่จะนำไปสู่พัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถนำแนวคิดสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์

รอฮานิง อาแว (2565) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพในอนาคตขององค์กร ซึ่งมีผู้บริหารในองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และการกำหนดแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่นหรือประสงค์สู่องค์กรความสำเร็จ

วรรณภา ทะอินทร์ (2565) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในสิ่งที่ต้องการลงมือทำบนพื้นฐานความเป็นไปได้ สามารถวางแผนเพื่อไปถึงเป้าหมาย โดยวิธีการที่หลากหลาย ด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แล้วนำมาบูรณาการหล่อหลอมเป็นแผนการปฏิบัติงาน ลงมือปฏิบัติตามแผนด้วยความมุ่งมั่น เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุทธินันท์ วงค์มุสิก (2565) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกในองค์กรได้กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกันที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนมองการณ์ไกลสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติตนที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก คือ มีการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป้าหมายปลายทางต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลังและมีความเป็นไปได้ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ใหม่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ธีรวดี บินมะ (2566) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคต เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายระยะยาวขององค์กร

ความสามารถในการมองเห็นถึงวิธีการปฏิบัติงานที่มีทิศทางยั่งยืน และขอบเขตจะที่น่าองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ การมองการณ์ไกล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา มีสติปัญญามองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตจริง พร้อมนำปัญหาที่เกิดขึ้นแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ มีความความคิดไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบในการวางแผน การสร้างแรงบันดาลใจปลุกเร้าให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานองค์กร เกิดความเข้าใจง่ายและชัดเจน เพื่อองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นอนาคตขององค์กร โดยผู้บริหารนั้นมีความสำคัญอย่างมาก ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพภายใต้การนำที่มีวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดภาพอนาคตนี้ ยังช่วยกระตุ้นให้ทีมงานในองค์กรชัดเจนในการทำงานร่วมกัน และมีความกระตือรือร้นที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผ่านการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนและการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในแง่ของการจัดสรรทรัพยากร การจัดการความเสี่ยงและการปรับแผน เพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ขณะนั้น โดยยังคงให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์หลักและค่านิยมขององค์กร ความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิธีการสร้างสรรค์ในการปรับวิสัยทัศน์เพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวิธีการในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่อย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้าการประดิษฐ์คิดค้นการทดลองและกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีความคล่องแคล่วในการคิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลและมีไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร

เพ็ญญา ศรีภูเวียง (2562) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะได้เริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

ภคินี ศรีสุโขทัย (2563) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีจินตนาการและวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นทางความคิด คิดรอบคอบ มีสติปัญญาไหวพริบดี แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี คิดบวก และสามารถตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความรวดเร็ว สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดที่เป็นด้านบวกเสมอ มีจินตนาการสามารถคิดเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและการทำงานอย่างสูงสุด

นริรัตน์ ศิริวัฒน์ (2564) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการทางปัญญาในการการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมแล้วนำไปสู่การแก้ปัญหาและหาคำตอบอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม ทำให้เกิดการค้นพบนวัตกรรมหรือผลผลิตใหม่ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ นำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

พัชราภรณ์ นะภาใจ (2564) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการคิดอย่างกว้างไกลในหลายทิศทาง นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนอง เป็นความคิดเชิงจินตนาการ เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการริเริ่มความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความละเอียดลออในการคิด และมีความสามารถในการแต่งเติมให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการคิดตามหลักเหตุผล

มะนาพี อินนุชชี (2564) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความรวดเร็ว สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง

ณัฐ ช่วยงาน (2565) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติตนด้วยความคิดหลายมิติ คิดบวก มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีความสามารถชักนำ กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน คิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

ธีรชาติ พงศ์นฤมิตร (2565) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดที่หลากหลาย อันนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่หลายมุม ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์และสามารถเชื่อมโยงพลังความคิดนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

รอฮานิง อาแว (2565) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ และสามารถนำไปปรับใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจากการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด

สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการความสามารถของผู้บริหารที่มีการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ปรับแต่ง ผสมผสานเข้าด้วยกัน ให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นเชิงปฏิบัติการของการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการบูรณาการ ความรู้ทักษะ และประสบการณ์ สามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ

ธีรวดี บินมะ (2566) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะความสามารถของบุคคลที่มีความสามารถในการคิดและการแสดงออก สมองถึงความต้องการ โดยใช้ความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารต้องคิดและตัดสินใจ การดำเนินการหรือแก้ไข ผู้บริหารสามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรค อุปสรรคการนำความคิดมาสู่การปฏิบัติ เกิดขึ้นได้จากตนเองหรือผู้อื่น การยืดหยุ่นและปรับตัวรู้จักยืดหยุ่นและปรับปรุงตัวเองอย่างสร้างสรรค์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดต่าง ๆ การสร้างสรรค์การวางแผนงาน การปฏิบัติ การดำเนินแผน ดำเนินการอย่างละเอียด กล้าเสี่ยงและเพื้อใจสำหรับความล้มเหลว ฝึกตนเองให้เป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ ฝึกความคิดอยู่ตลอดเวลา ความคิดและความสามารถอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารนั้น

ในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตสำนึกอย่างมีเหตุผล มีการแสดงออกทางกายและจิตใจถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีจินตนาการในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์งานมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมความคิด การสร้างสรรค์พลัง พลังสมอง และสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดอย่างสร้างสรรค์และค้นหาความรู้ใหม่ถือว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำให้สถานศึกษาบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการมองข้ามข้อจำกัดและนำเสนอแนวคิดสร้างสรรค์สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีศักยภาพในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่กับการพัฒนาทักษะทางความคิดอย่างคล่องแคล่ว โดยการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น สามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผนวกความรู้กับประสบการณ์ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารและการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การกระตุ้นให้บุคลากรคิดใหม่และสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการทำงานเป็นทีม

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน ให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่า สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ สามารถสื่อสารและประสานงานกับครูและบุคลากรในแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา มีทักษะและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการวางแผนพัฒนาครูบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

เพ็ญญา ศรีภูเวียง (2562) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน

การสนับสนุน และการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร การประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสได้เรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน

นริรัตน์ ศิริวัฒน์ (2564) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือกัน มีการวางแผนการทำงาน การแบ่งปันภาระงานเป็น การใช้ทีม และใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

พัชราภรณ์ นะภิใจ (2564) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานให้สมาชิกในทีม รู้จักสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน มอบหมายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน ปรีกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทีมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มะนาพี อินนุชชี (2564) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่อง ความสามารถในการให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันที่มีเป้าหมายเดียวกัน การทำงานเป็นกลุ่มอันเกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีการมอบหมายงานและวางแผนร่วมกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือ มีการใช้ทักษะประสบการณ์การทำงานร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การให้ความร่วมมือและการขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

อิตติชาม เจหะ (2564) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกถึงการวางเป้าหมายและบทบาทของสมาชิกในองค์กรที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนเมื่อต้องปฏิบัติงานจริง รับรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่สมาชิกสมาชิกมีความเป็นกันเอง มีน้ำใจ รู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และยึดหลักของมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเองของสมาชิกในการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิด

ขึ้นกับสมาชิก เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐ ช่วยงาน (2565) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคคลในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การสร้างความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยกันแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุกคนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างผลงาน ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานแบบเป็นทีมให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ติดตามงาน สรุป และพัฒนางานร่วมกัน ให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆของทีมงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้ได้บังคับบัญชา และมีความเชื่อมั่นในทีมงาน เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันบนพื้นฐานแห่งความสุข เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษามีกระบวนการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน เสริมสร้างความร่วมมือกัน ความสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากร ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายความสำเร็จร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถ มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรรณภา ทะอินทร์ (2565) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร โดยการสร้างความเชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กร ยึดการบริหารสากล เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเมตตา มีความกล้าหาญหา มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้แก่ผู้อื่น รับฟังปัญหาและช่วยเหลือตามความเหมาะสม

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุน และการไว้วางใจต่อ การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรวดี บินมะ (2566) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการทำงานของกลุ่ม บุคคล ทีมงาน ซึ่งมีความสามารถการบริหารงานตามแผนงานของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มี ความสามารถในการบริหารร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน นำผลสำเร็จในการทำงานให้บรรลุตาม เป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้สมบูรณ์ โดยมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยรับผิดชอบและใช้ ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบหลายด้าน ด้านการ ติดต่อสื่อสาร ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงถึงศักยภาพในการทำงาน เพื่อความเป็นทีม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยวิธีหลากหลาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จและมี การออกแบบงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น จุดมุ่งหมายของการทำงาน เป็นทีม การทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงาน สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของทีมงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการให้พนักงาน สร้างประสิทธิภาพของผู้ร่วมงานในทีมให้เกิด ความพอใจการทำงานอย่างสูงสุด

สรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้าง ภาพลักษณ์ร่วมกับทีมงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน และกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเข้าใจภาพรวมของความสำเร็จร่วมกัน โดยทำให้ทุกคนรู้สึกมีแรงบันดาลใจ และมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการมุ่งเน้นที่ กระบวนการทำงานเป็นทีม ภายใต้การสร้าง ความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน จะช่วย เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแบ่งปันและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องสนับสนุน การเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความผิดพลาดร่วมกัน เพื่อกระตุ้นความร่วมมือและความมุ่งมั่นใน การทำงาน โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะและการหาทางออกในการแก้ไขปัญหา ที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่ผลลัพธ์ ที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านจินตนาการ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

พัชรี อินทาปัจ (2563) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีอารมณ์ขัน เป็นกันเองกับบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลินและมีความสุข มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด และมีความรู้ในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน พยายามให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม เพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีความรอบรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

พิมพ์ธนาพร นันทิวศ์ (2563) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง แสดงออกของผู้บริหารในด้านความเฉลียวฉลาด สติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้และการตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระทางความคิด และสามารถในการบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถกระตุ้นจุดประกายจินตนาการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสร้างสรรค์

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง การตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย

นริรัตน์ ศิริวัฒน์ (2564) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดหรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ มีเสรีภาพทางความคิด มีการควบคุมอารมณ์ได้ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดความคิดแนวทางและการกระทำใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

อิตติชาม เจหะ (2564) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม

มีความรอบรู้ กล้าคิดกล้าฝัน กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ มาคิดสร้างใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดีและสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

ณัฐกรณ์ แสงกล้า (2565) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และนำรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งาน มุ่งสู่ความสำเร็จ มีกระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก กล้านำเสนอความคิดใหม่ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีทัศนคติที่ดีในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ สามารถแก้ปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ สร้างความศรัทธาให้ร่วมงาน ยอมรับและร่วมมือในการทำงาน มีความสามารถในการไตร่ตรองงานอย่างเป็นระบบ มีอารมณ์ดี หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความผ่อนคลายในการทำงาน

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด การสร้างมโนภาพขึ้นในจิตใจที่ชัดเจนและการแสดงออก ผ่านพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถสร้างความศรัทธา ความเชื่อถือแก่ผู้ร่วมงาน การมีอารมณ์ขันในการทำงาน การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีต่อโลก สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายด้วยวิธีคิดใหม่ ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วรรณภา ทะอินทร์ (2565) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกถึงความมีอิสระทางความคิด สามารถสร้างมโนภาพที่เด่นชัดในจิตใจ เพื่อจุดประกายจินตนาการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไวต่อการรับรู้ และตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเฉลียวฉลาดทางด้านสติปัญญา แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี กล้าคิด กล้าแสดงออก

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร กระบวนการคิดของสมอง ซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ธีรวดี บินมะ (2566) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งไปข้างหน้า การกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนที่การเริ่มต้นของการบริหารตามวิวัฒนาการ การมีสติในการบริหาร การมองสิ่งใหม่ ๆ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ การมี

อารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการมองโลกในแง่ดี มีเหตุผลในการตัดสินใจของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง การหาความรู้ใหม่ในการบริหารการใช้เงินตุนาการในการช่วยเสริม เพื่อให้บุคลากรนั้นสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ การแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การแสดงถึงการมีอารมณ์ขัน มีความสุขในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความคิดสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด มีความรู้ มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ด้านจินตนาการ การที่ผู้บริหารมีกระบวนการคิดหรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ มีอิสระทางความคิดและมีทักษะกระบวนการคิดที่หลากหลาย สามารถบูรณาการทักษะความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมได้อย่างสร้างสรรค์ มองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร ด้วยการนำรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานภายใต้องค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีแผนกลยุทธ์รองรับในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้วยการคิดนอกกรอบที่สามารถส่งเสริมจินตนาการในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเชื่อมโยงทางความคิดที่สามารถบูรณาการความรู้ จากหลากหลายศาสตร์ในการประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กรต่อไปในอนาคต

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันและให้เป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล มีการนิเทศ และสอนงานอย่างมีส่วนร่วมที่เน้นการพัฒนา ช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

ระหว่างครูด้วยกัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง ให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

เพ็ญญา ศรีภูเวียง (2562) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานและโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คอยสำรวจความถนัดที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเหมาะสมกับบุคคล เกิดความเท่าเทียมในองค์กร และสามารถส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นริรัตน์ ศิริวัฒน์ (2564) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับผู้ตามและปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นรายบุคคลที่แตกต่างกัน แต่มีความเท่าเทียมกัน โดยตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม การพัฒนาผู้ตามการให้คำปรึกษา การสอน แนะนำวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยมอบหมายภารกิจให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพและตามความสามารถของผู้ตาม

พัชรารณณ์ นะภิใจ (2564) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความดูแลเอาใจใส่และรับรู้ถึงความต้องการ ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ มีการพัฒนาและสนับสนุน ให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนและให้คำปรึกษา รู้จักแบ่งงานอย่างเท่าเทียมตามความสามารถของบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งปฏิบัติตนต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน

มะนาพี อินนุยุชี (2564) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคและมอบหมายให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรอย่างสนใจ มีการมอบหมายงานให้ครู โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สนับสนุนครูและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

รอฮานิง อาแว (2565) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลก ยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษา จะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายที่ดี

สุทธินันท์ วงค์มุสิก (2565) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญในการ ใส่ใจถึงความต้องการ ความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล บางคนอาจต้องการดูแลใกล้ชิด ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้ว จะให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น โดยที่ผู้นำจะแสดงบทบาท เป็นครูพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้ และความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยการดูแลเอาใจใส่ รับรู้ถึงความต้องการและความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล พร้อมกับให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามความถนัดและความสนใจ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความตระหนักด้วยการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ภายใต้การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่มีเข้มแข็งและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

บริบทของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุถลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา มีสถานศึกษาสังกัดในพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำนวน 41 แห่ง บริหารจัดการศึกษา กำหนดเป็นสหวิทยาเขต ตามระเบียบว่าด้วยเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2565 ในหมวดที่ 2 ข้อ 12 ให้มีคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขต เพื่อส่งเสริมให้ระบบเครือข่ายทาง การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย ภารกิจ แผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นการเสริมสร้างศักยภาพสถานศึกษาให้มีความพร้อมรองรับการกระจายอำนาจ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จึงดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร สหวิทยาเขต ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่ 444-447/2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสหวิทยาเขตริมกก, สหวิทยาเขตเวียงกาหลง, สหวิทยาเขต สุถลันไทยและสหวิทยาเขตอิงโขง ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2565

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ตั้งอยู่เลขที่ 1115/23 ถนนไกรสรสิทธิ์ ตำบลเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย 57000 โทรศัพท์ 0-5360-1451 โทรสาร 0-5360-1450 Website: <https://www.sesaocr.go.th> E-mail: sesaocr@sesaocr.go.th

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีเขตพื้นที่บริการในการบริหาร จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 18 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมือง 2) อำเภอ เวียงชัย 3) อำเภอเวียงเชียงรุ้ง 4) อำเภอแม่ลาว 5) อำเภอฟาน 6) อำเภอแม่สรวย 7) อำเภอป่าแดด 8) อำเภอเวียงป่าเป้า 9) อำเภอแม่จัน 10) อำเภอแม่สาย 11) อำเภอเชียงแสน 12) อำเภอ แม่ฟ้าหลวง 13) อำเภอดอยหลวง 14) อำเภอเทิง 15) อำเภอเชียงของ 16) อำเภอเวียงแก่น 17) อำเภอขุนตาล และ 18) อำเภอพญาเม็งราย

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุถลันไทย

ข้อมูลพื้นฐาน

กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุถลันไทย หมายถึง โรงเรียนในเขต อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง รวมทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
2. โรงเรียนจันจว้าวิทยาคม
3. โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์
4. โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม
5. โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม
6. โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม
7. โรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม
8. โรงเรียนดอยหลวงรัชมังคลาภิเษก

ตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตสุตถินไทย

ที่	สายงาน	จำนวน (คน)
1	ผู้อำนวยการโรงเรียน	8
2	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	17
3	ข้าราชการครู	391
รวมทั้งสิ้น		416

ที่มา: ข้อมูลอัตรากำลังสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2566

ตาราง 2 แสดงข้อมูลขนาดของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย

ที่	ชื่อโรงเรียน	ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)
1	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม	ขนาดใหญ่พิเศษ	2,304
2	โรงเรียนจันจว้าวิทยาคม	ขนาดกลาง	262
3	โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์	ขนาดใหญ่พิเศษ	3,023
4	โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม	ขนาดกลาง	257
5	โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม	ขนาดใหญ่	1,324
6	โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม	ขนาดกลาง	332
7	โรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม	ขนาดใหญ่	861
8	โรงเรียนดอยหลวงรัชมังคลาภิเษก	ขนาดกลาง	404

หมายเหตุ: ขนาดของสถานศึกษา อ้างอิงข้อมูลจาก สำนักงาน ก.ค.ศ. วันที่ 30 พฤษภาคม 2567

สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา

สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120–719 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720–1,679 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

ที่มา: ข้อมูลอัตราค่าจ้างสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2566

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรี อินทาปัจ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า การมีคุณธรรม ความโปร่งใสตรวจสอบข้อมูลได้ การมีจุดยืนที่ชัดเจน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ด้านความยืดหยุ่น พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเอง ในการกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนดการทำงาน 3) ด้านจินตนาการ พบว่า การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่และมีกิจกรรมภายในที่สร้างสรรค์ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การมีเป้าหมายสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับ และศรัทธาของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และ 5) ด้านความท้าทาย พบว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากรให้เกิดความรู้สึกอยากร่วมงานในระยะยาว เกิดความจงรักภักดี ต่อองค์กร และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เกิดความร่วมมือร่วมใจ ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข

ภคินี ศรีสุโขทัย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า 1) ระดับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงบวก ทั้งต่อตนเองต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน คอยกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้ร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ 2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้การชี้แนะ ชักนำ จูงใจ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้แสดงความเป็นภาวะผู้นำ ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มตามศักยภาพ 2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนกลยุทธ์ และตั้งเป้าหมายของ

องค์กรได้อย่างชัดเจน 2.4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง ติดตามการทำงานสม่ำเสมอ

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อิตติขาม เจาะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.59) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.35) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง จำแนกตามตัวแปรอายุ ภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 คู่ คือ อายุระหว่าง 31-40 ปี กับอายุระหว่าง 41-50 ปี จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านแรงจูงใจ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปี และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการทำงานเป็นทีม โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ไม่พบคู่ที่แตกต่าง เนื่องจากค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงไม่สามารถบอกได้ว่าคู่ไหนแตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบคอบ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและรู้จักสร้างขวัญกำลังใจในทางที่สร้างสรรค์และรู้จักใช้ทักษะการสื่อสารที่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ผูกพันและมีความร่วมมือกันตลอดจนเป็นนักประสานงานที่ดี

ชูไฮรี มะลิเป็ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4) เปรียบเทียบระดับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 6) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 348 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอนสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-Test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) เมื่อพบความแตกต่างเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการของ

เซฟเฟ (Scheffe's Method) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐภรณ์ แสงกล้า (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมีจินตนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 286 คน โดยใช้ตารางเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีตรวจสอบความแตกต่างของเซฟเฟ (Scheffe's) ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรณภา ทะอินทร์ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านปฏิสัมพันธ์และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมีวิสัยทัศน์ 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีจำแนกตามวุฒิการศึกษาประสิทธิภาพ การทำงานและขนาดของสถานศึกษาพบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมและในแต่ละด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านแรงบันดาลใจ และด้านจินตนาการ และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

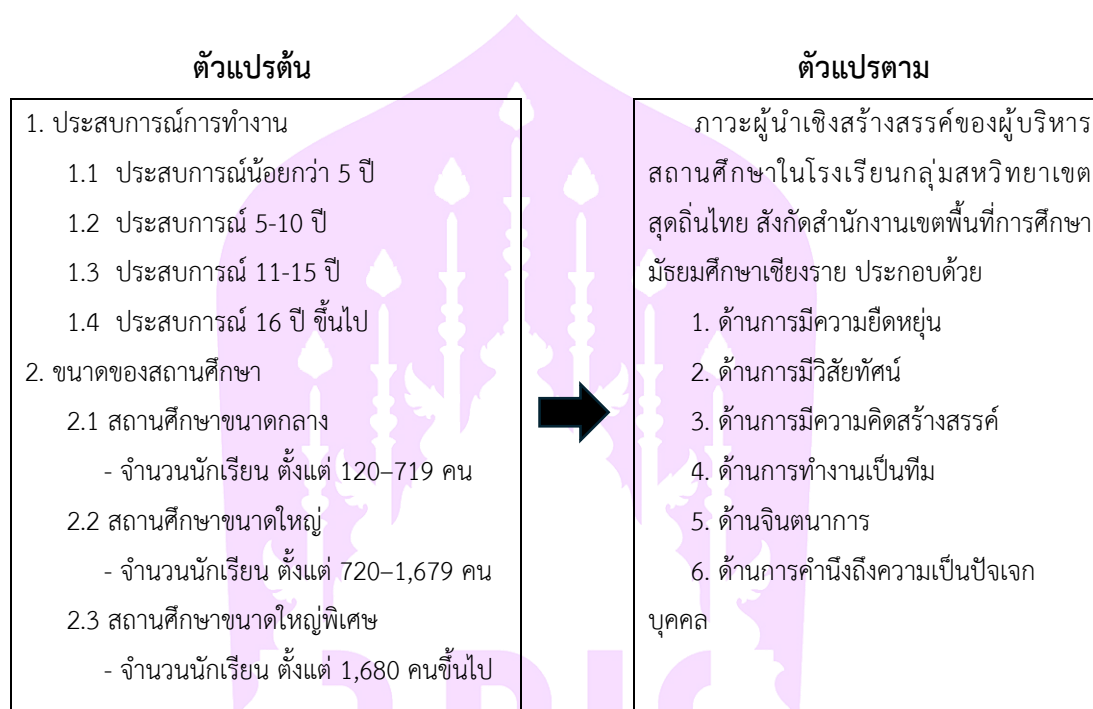
ราตรี อุดม (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของ สถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น

ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .05

พรพรรณ ศรีอุบล (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
ข้าราชการครู จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มี
ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้าน
การมีจินตนาการ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่
ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 391 คน รวมทั้งหมด 416 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2567 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน รวมทั้งหมด 204 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550) โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 2

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู	ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู
ใหญ่พิเศษ	4	5	97	2	2	48
ใหญ่	2	4	63	1	2	31
กลาง	2	8	231	1	4	113
รวม	8	17	391	4	8	192
รวมทั้งหมด		416			204	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. ประสบการณ์การทำงาน

- 1.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี
- 1.2 ประสบการณ์ 5-10 ปี
- 1.3 ประสบการณ์ 11-15 ปี
- 1.4 ประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดของสถานศึกษา

- 2.1 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120-719 คน
- 2.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720-1,679 คน
- 2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) การให้คะแนนระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่ง ระดับคะแนนออกเป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละช่วงจะมีความห่างของคะแนนเท่ากัน เท่ากับ 1 คะแนน ดังนี้

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละช่วงจะมีความห่างของคะแนนเท่ากัน เท่ากับ 1 คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้านให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้แต่ละด้านนั้น ได้ข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่น จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 7 ข้อ
5. ด้านจินตนาการ จำนวน 7 ข้อ
6. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended question)

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้อง และครอบคลุมรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ รัตนชูวงศ์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

2.2 นางสุตถลักษณ์ ณ พิกุล

ผู้อำนวยการโรงเรียนยางฮอมวิทยาคม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

2.3 นายวิริวิชญ์ ประมาณ

รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความ สอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

- | | | |
|-----|------------------|--|
| + 1 | เมื่อเห็นว่า | ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย |
| 0 | เมื่อไม่แน่ใจว่า | ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย |
| - 1 | เมื่อแน่ใจว่า | ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย |

นำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ เนื้อหาในข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามและเนื้อหา ต่ำสุดคือ 0.67 และมีค่าสูงสุด คือ 1.00 แสดงว่าทุกข้อคำถามนั้นใช้ได้

3. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่ม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเทิงวิทยาคม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน

4. นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของ เครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ ครูผู้สอนที่เป็นประชากรตอบแบบสอบถาม โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Google form เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดการเก็บรวบรวมและขอรับคืนใช้ระยะเวลา 15-20 วัน
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ Google form หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน
4. ผู้วิจัยตรวจสอบติดตามการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน 204 ฉบับ ได้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 204 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน
5. นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษานี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อและนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ การบรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงระยอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์ น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121) ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มาก
- 2.51–3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ ดังต่อไปนี้

3.1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทดสอบด้วย F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบ โดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

3.2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทดสอบด้วย F-test โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่าง ดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

4. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงระยอง โดยใช้ความถี่ประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of item objective congruence) ใช้สูตรของ โรวินेलลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538, น. 117, อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546, น. 140) ดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence)
 R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อคำถาม
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน
 N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

1.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ใช้สูตรครอนบาค (Cronbach) (ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546, น. 147) ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{N}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 44)

$$\text{สูตร } P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P คือ ค่าร้อยละ
 f คือ ความถี่ที่ต้องการให้เป็นร้อยละ
 n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 44)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
 $\sum x$ คือ ผลรวมของข้อมูลทุกค่า
 n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 44)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{X})^2}{(n-1)}}$$

เมื่อ (S.D.) คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x_i คือ ข้อมูล (โดยที่ $i = 1, 2, 3, 4, \dots$)
 $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
 n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 F-test : One way ANOVA (Analysis of Variance)

- วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบของคประกอบเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สูตรของScheffe

สูตร
$$F = \frac{MS_B}{MS_w}, df = k, n-k$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงของ F
 MS_B แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 k แทน จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนทางเดียว (Mean Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	
	(n = 204)	ร้อยละ
1. ประสิทธิภาพการทำงาน		
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	41	20.10
ประสบการณ์ 5-10 ปี	83	40.70
ประสบการณ์ 11-15 ปี	64	31.40
ประสบการณ์ 16 ปี ขึ้นไป	16	7.80
รวม	204	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดกลาง	118	57.80
สถานศึกษาขนาดใหญ่	34	16.70
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	52	25.50
รวม	204	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 204 คน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมา ได้แก่ มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 และมีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 และที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.35	0.43	มาก	2
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	0.37	มาก	1
3	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.20	0.45	มาก	5
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.26	0.53	มาก	3
5	ด้านจินตนาการ	4.25	0.48	มาก	4
6	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.17	0.51	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.29	0.29	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.29) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.43) และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.51)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขียงราย ด้านการมีความยืดหยุ่น

ข้อ	ด้านการมีความยืดหยุ่น	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร	4.47	0.71	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดนอกกรอบ พร้อมทั้งเปิดใจยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.44	0.75	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.89	มาก	6
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.81	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.68	มาก	2

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีความยืดหยุ่น	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการทำงาน	4.20	0.76	มาก	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งที่ความสำเร็จและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.78	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.35	0.43	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีความยืดหยุ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี ให้เอื้อต่อการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	4.51	0.69	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจนและมีพลัง ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนเห็นภาพอนาคตร่วมกันและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	4.46	0.71	มาก	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างมีขั้นตอนและการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมในบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.73	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีขั้นตอนและปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้วยการยึดมั่นตามเป้าหมายหลักและค่านิยมขององค์กรไว้	4.39	0.81	มาก	8
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีขั้นตอนและปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้วยการยึดมั่นตามเป้าหมายหลักและค่านิยมขององค์กรไว้	4.56	0.67	มากที่สุด	1

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	4.46	0.70	มาก	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาและแนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน	4.45	0.73	มาก	6
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน	4.41	0.73	มาก	7
รวมเฉลี่ย		4.47	0.37	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีขั้นตอนและปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้วยการยึดมั่นตามเป้าหมายหลักและค่านิยมขององค์กรไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีขั้นตอนและปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้วยการยึดมั่นตามเป้าหมายหลักและค่านิยมขององค์กรไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.81)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชิงราย ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ด้วยความคิด หลายมิติ โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	0.69	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถในการคิด นอกกรอบและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปรับเปลี่ยนมุมมองและแนวทางการทำงานให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.87	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทางปัญญา ในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม ที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะทางด้านการคิดคล่อง ที่เสริมสร้างกระบวนการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.21	0.90	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น โดยนำมาบูรณาการร่วมกับ ความรู้และประสบการณ์อย่างผสมผสาน เพื่อ สร้างสรรค์แนวทางการบริหารและพัฒนา การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	4.15	0.81	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากร คิดนอกกรอบและผลักดันให้บุคลากร สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในการยกระดับ คุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.08	0.86	มาก	7

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดอย่างสร้างสรรค์ในองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.15	0.87	มาก	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.70	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.20	0.45	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ด้วยความคิดหลายมิติ โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบและผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.86)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันกับทีม ด้วยการกำหนดทิศทางของ องค์กรไว้อย่างชัดเจน	4.43	0.86	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้สมาชิก ในทีมเห็นภาพรวมของความสำเร็จร่วมกัน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและมุ่งมั่นในการ ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.82	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม เพื่อสนับสนุนการทำงาน ร่วมกันอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ	4.33	0.90	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการ ทำงานเป็นทีมที่สร้างความไว้วางใจระหว่าง กัน รวมถึงการเคารพซึ่งกันและกัน ในการ ทำงานร่วมกันอย่างมีระบบและมี ประสิทธิภาพ	4.14	0.99	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแบ่งปันการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งในองค์กร	4.28	0.86	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีม มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น และหาทางออกในการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.21	0.88	มาก	5

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งด้วยการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานเป็นทีมให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	1.00	มาก	7
รวมเฉลี่ย		4.26	0.53	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเห็นภาพรวมของความสำเร็จร่วมกัน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับทีม ด้วยการกำหนดทิศทางขององค์กรไว้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งด้วยการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานเป็นทีมให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.00)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการ

ข้อ	ด้านจินตนาการ	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดหรือ ทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ	4.31	0.71	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระทางความคิด และมีทักษะกระบวนการคิดที่หลากหลาย สามารถบูรณาการทักษะ ความรู้ และ ประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์	4.20	0.88	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาสในการ พัฒนาองค์กร ด้วยการนำรูปแบบการ บริหารใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอย่าง สร้างสรรค์และเป็นระบบ	4.24	0.88	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาสู่ ความเป็นเลิศ ด้วยการสร้างบรรยากาศใน การทำงานภายใต้องค์กรแห่งความสุข	4.27	0.84	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาสู่ ความเป็นเลิศ ด้วยการสร้างบรรยากาศใน การทำงานภายใต้องค์กรแห่งความสุข	4.21	0.85	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้น ในอนาคต โดยมีแผนกลยุทธ์รองรับในการ พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ	4.30	0.81	มาก	2

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านจินตนาการ	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดนอกกรอบ ที่สามารถส่งเสริมจินตนาการในการคิดค้น นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.78	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.25	0.48	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดหรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีแผนกลยุทธ์รองรับในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระทางความคิดและมีทักษะกระบวนการคิดที่หลากหลาย สามารถบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.88)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.29	0.77	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ รับรู้ ถึงความต้องการและความสนใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลพร้อมกับให้ คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	4.06	0.94	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.09	0.89	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้วยวิธีการ ที่หลากหลายตามความถนัดและความ สนใจเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.14	0.88	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวิชาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการ สร้างแรงบันดาลใจและสร้างความตระหนัก ด้วยการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีส่วน สนับสนุนในการพัฒนาองค์กรให้ เจริญก้าวหน้า	4.19	0.80	มาก	3

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	(n = 204)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่มีเข้มแข็งและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืนในระยะยาว	4.23	0.81	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.17	0.51	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่มีเข้มแข็งและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืนในระยะยาว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ รับรู้ถึงความต้องการและความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล พร้อมกับให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.94)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุถินไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุถินไทย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 204)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีความ ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	4.73	3	1.58	9.83*	0.00
	ภายในกลุ่ม	32.06	200	0.16		
	รวม	36.79	203			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2.00	3	0.67	5.32*	0.02
	ภายในกลุ่ม	25.11	200	0.13		
	รวม	27.11	203			
3. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	5.65	3	1.88	10.52*	0.00
	ภายในกลุ่ม	35.80	200	0.18		
	รวม	41.45	203			
4. ด้านการทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	13.09	3	4.37	20.28*	0.00
	ภายในกลุ่ม	43.04	200	0.22		
	รวม	56.13	203			

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
5. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.58	3	1.53	7.14*	0.00
	ภายในกลุ่ม	42.79	200	0.21		
	รวม	47.37	203			
6. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	8.32	3	2.77	12.66*	0.00
	ภายในกลุ่ม	43.79	200	0.22		
	รวม	52.11	203			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.03	3	1.34	19.82*	0.00
	ภายในกลุ่ม	13.54	200	0.07		
	รวม	17.57	203			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's) ดังปรากฏในตาราง 12-18

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต
สุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน

(n = 204)

ประสบการณ์		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
การทำงาน	$\bar{X}$	4.46	4.37	4.12	4.12
น้อยกว่า 5 ปี	4.46	-	0.09	0.00*	0.00*
5-10 ปี	4.37		-	0.00*	0.01*
11-15 ปี	4.12			-	0.00
16 ปี ขึ้นไป	4.12				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความ
แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์
การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์
การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต
สุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีความ
ยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน

(n = 204)

ประสบการณ์		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
การทำงาน	$\bar{X}$	4.56	4.40	4.21	4.04
น้อยกว่า 5 ปี	4.56	-	0.16	0.00*	0.00*
5-10 ปี	4.40		-	0.05*	0.01*
11-15 ปี	4.21			-	0.17
16 ปี ขึ้นไป	4.04				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีความ
ยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มี
ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี และผู้ที่มี
ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต
สุดลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมี
วิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน

(n = 204)

ประสบการณ์		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
การทำงาน	$\bar{X}$	4.63	4.47	4.38	4.30
น้อยกว่า 5 ปี	4.63	-	0.16	0.00*	0.02*
5-10 ปี	4.47		-	0.09	0.17
11-15 ปี	4.38			-	0.08
16 ปี ขึ้นไป	4.30				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตสุดลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมี
วิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับ
ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขียงราย ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

(n = 204)

ประสบการณ์		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
การทำงาน	$\bar{X}$	4.37	4.31	3.98	4.09
น้อยกว่า 5 ปี	4.37	-	0.06	0.00*	0.28
5-10 ปี	4.31		-	0.00*	0.22
11-15 ปี	3.98			-	-0.11
16 ปี ขึ้นไป	4.09				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขียงราย ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงระยอง ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

(n = 204)

ประสบการณ์		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
การทำงาน	$\bar{X}$	4.15	4.53	3.95	4.39
น้อยกว่า 5 ปี	4.15	-	0.00*	0.20	-0.24
5-10 ปี	4.53		-	0.00*	0.14
11-15 ปี	3.95			-	0.01*
16 ปี ขึ้นไป	4.39				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงระยอง ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต
สุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการ
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน

(n = 204)

ประสบการณ์		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
การทำงาน	$\bar{X}$	4.51	4.26	4.13	4.02
น้อยกว่า 5 ปี	4.51	-	0.05*	0.00*	0.00*
5-10 ปี	4.26		-	0.13	0.24
11-15 ปี	4.13			-	0.11
16 ปี ขึ้นไป	4.02				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการ
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์
การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต
สุดลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

(n = 204)

ประสบการณ์		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
การทำงาน	$\bar{X}$	4.49	4.21	3.99	3.81
น้อยกว่า 5 ปี	4.49	-	0.02*	0.00*	0.00*
5-10 ปี	4.21		-	0.22	0.02*
11-15 ปี	3.99			-	0.18
16 ปี ขึ้นไป	3.81				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตสุดลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการ
คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน
น้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี, ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน
11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี
แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

(n = 204)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีควม ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	1.91	0.15
	ภายในกลุ่ม	36.10	201	0.18		
	รวม	36.79	203			
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	0.80	6.27*	0.00
	ภายในกลุ่ม	25.52	201	0.13		
	รวม	27.11	203			
3. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2	0.31	1.55	0.22
	ภายในกลุ่ม	40.82	201	0.20		
	รวม	41.45	203			
4. ด้านการทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	6.34	2	3.17	12.80*	0.00
	ภายในกลุ่ม	49.79	201	0.25		
	รวม	56.13	203			
5. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.64	2	2.82	13.58*	0.00
	ภายในกลุ่ม	41.73	201	0.21		
	รวม	47.37	203			

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
6. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	0.79	0.46
	ภายในกลุ่ม	51.70	201	0.26		
	รวม	52.11	203			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.94	2	0.47	5.66*	0.00
	ภายในกลุ่ม	16.63	201	0.08		
	รวม	17.57	203			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันมีจำนวน 3 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจินตนาการ ส่วนด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชเฟเฟ (Scheffe's) ดังปรากฏ ในตาราง 20-23

ตาราง 21 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

(n = 204)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.27	4.44	4.24
สถานศึกษาขนาดกลาง	4.27	-	0.01*	0.03
สถานศึกษาขนาดใหญ่	4.44		-	0.01*
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4.24			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

(n = 204)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.52	4.49	4.31
สถานศึกษาขนาดกลาง	4.52	-	0.03	0.00*
สถานศึกษาขนาดใหญ่	4.49		-	0.18
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4.31			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

(n = 204)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.12	4.57	4.38
สถานศึกษาขนาดกลาง	4.12	-	0.00*	0.01*
สถานศึกษาขนาดใหญ่	4.57		-	0.19
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4.38			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

(n = 204)

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		4.22	4.60	4.09
สถานศึกษาขนาดกลาง	4.22	-	0.00*	0.13
สถานศึกษาขนาดใหญ่	4.60		-	0.00*
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	4.09			-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 204 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

1.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสม โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีขั้นตอนและปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้วยการยึดมั่นตามเป้าหมายหลักและค่านิยมขององค์กรไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีขั้นตอนและปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ด้วยการยึดมั่นตามเป้าหมายหลักและค่านิยมขององค์กรไว้

1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นและสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ด้วยความคิดหลายมิติ โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบและผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเห็นภาพรวมของความสำเร็จร่วมกัน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับทีม ด้วยการ

กำหนดทิศทางขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งด้วยการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานเป็นทีมให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านจินตนาการ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดหรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีแผนกลยุทธ์รองรับในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระทางความคิดและมีทักษะกระบวนการคิดที่หลากหลาย สามารถบูรณาการทักษะ ความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

1.6 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่มีเข้มแข็งและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืนในระยะยาว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่รับรู้ถึงความต้องการและความสนใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลพร้อมกับให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

2.1 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจินตนาการ

และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีความยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน

11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.1.5 ด้านจินตนาการ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.1.6 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี, ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกัน มีจำนวน 3 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจินตนาการ ส่วนด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่

ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ด้านจินตนาการ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและนำไปสู่การทำงานเป็นทีมได้อย่างมีระบบ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบติซาม เจหะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากการอภิปรายผลรายด้านที่มีการเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองการณ์ไกล จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับทั้งปัจจุบันและอนาคต ภายใต้การวางแผนกลยุทธ์อย่างมีขั้นตอนและการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดใจรับความคิดใหม่ ๆ โดยปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างสร้างสรรค์ ภายใต้กระบวนการคิดและตัดสินใจอย่างกล้าหาญ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานที่ดีภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี อินทาปัจ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการมีความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่สามารถบริหารบุคลากรในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้วยการเปิดโอกาสในการแสดงความ

คิดเห็น ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน เสริมสร้างความเชื่อมั่นในทีมงาน ด้วยการเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความสุข เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐภรณ์ แสงกล้า (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบอนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านจินตนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่เปิดกว้าง มีเสรีภาพทางความคิด สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ รอบรู้กล้าคิดกล้าทำ ภายใต้งานที่ดี สามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบติซาม เจเหะ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และสามารถประยุกต์แนวคิดหลายมิติในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีทักษะในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ด้วยการพัฒนาความคิดคล่อง รับฟังความคิดเห็น เปิดกว้างทางความคิดในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการบูรณาความรู้และประสบการณ์อย่างผสมผสานด้วยการกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบ และเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินี ศรีสุไชย (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.6 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยการดูแลและเอาใจใส่ตามความต้องการของแต่ละคนอย่างเสมอภาค รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติตนเสมือนกับครูพี่เลี้ยงที่คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงขาดแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่ชัดเจนในการสร้างแรงบันดาลใจและการเห็นคุณค่า

ในตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย ตั้งแต่การวิเคราะห์วางแผนงาน การดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการสื่อสารและประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ ศรีอุบล (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรชาติ พงศ์ณมิตร (2565) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ทะอินทร์ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตาม

ขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน มีจำนวน 3 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจินตนาการ ส่วนด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความแตกต่างในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยสถานศึกษาขนาดกลาง มีโครงสร้างการบริหารงานตามรูปแบบการบริหารงานที่สถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาเป็นผลให้สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระมีความคล่องตัวและรวดเร็ว ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ต้องใช้กลยุทธ์ที่เป็นระบบเพื่อจัดการกับความซับซ้อนขององค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารควรปรับตัวให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ทะอินทร์ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี อุดม (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูไฮรี มะลิเป็ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นต้น

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



บรรณานุกรม

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- เกศณี กฐินเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ชูไธรี มะลีเป็ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- ณัฐ ช่วยงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ณัฐภรณ์ แสงกล้า. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประชาอุทิศ (จันทาบนุสรณ์) สำนักงานดอนเมือง กรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

- ธนาภรณ์ นิลพันธุ์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- ธีรชาติ พงศ์ณมิตร. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ธีรวดี บินมะ (2566). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- นริรัตน์ ศิริวัฒน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- นเรศ บุญช่วย. (2553). *แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). *รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- ผ่องศรี วาณิชสุวงศ์. (2546). *เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรพรรณ ศรีอุบล. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(2), 1258-1268.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรภรณ์ นะภิใจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].

- พัชร อินทาบัจ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้อยู่ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- พิมพ์ธนพร นันถิวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- เพ็ญชลิตา ขำสุนทร. (2564). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- เพ็ญภา ศิริภูเวียง. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ภคินี ศรีสุโขทัย. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- มะนาพี อินนุชชี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส. [วิทยานิพนธ์ปริญญา โทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- รอฮานิง อาแว. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. (เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. น. 14). สืบค้นจาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>
- ราตรี อุดม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(1), 36-49.

- วรรณภา ทะอินทร์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. วารสาร *Verdian E-Journal*, Silpakorn University, 10(1), 29-46.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2566). แผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประจำปีงบประมาณ 2566-2570.
https://drive.google.com/file/d/15uMOdV_x9jLZbJEg-CT8EvPKXKySfauV/view
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สุทธินันท์ วงศ์มุสิก. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- สุทธิพันธุ์ สุภานันท์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- อิตติชาม เจ๊ะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรภ รัตนวงษ์ | อาจารย์ประจำสาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย |
| 2. นางสุดลักษณ์ ณ พิกุล | ผู้อำนวยการโรงเรียนยางฮอมวิทยาคม
อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย |
| 3. นายวชิรวิทย์ ประมาณ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย |



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

4. โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย อยู่ในระดับใดตามเกณฑ์พิจารณามาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. ตัวอย่างการทำแบบสอบถาม

ข้อ (0) หากท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือวิธีการเดิม ๆ อยู่ในระดับมาก จึงเลือกช่อง 4 ดังนี้

ที่	รายการ	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
(0) ด้านการมีความยืดหยุ่น						
(0)	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร		✓			

6. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอความอนุเคราะห์
ท่านตอบแบบสอบถามออนไลน์
โดยสแกน QR Code ด้านล่าง



นางอริสราวัลย์ นันทะเสน
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร 087-3588743, E-mail: benjawan.n@maesai.ac.th

หมายเหตุ : ผู้วิจัยขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ผ่านทางออนไลน์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต
สุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ประสบการณ์ทำงาน

- ☐ ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี
- ☐ ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี
- ☐ ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี
- ☐ ประสบการณ์ทำงาน 16 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดของสถานศึกษา

- ☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน น้อยกว่า 120 คน ลงมา
- ☐ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120-719 คน
- ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720-1,679 คน
- ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต สุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่าน

เกณฑ์ในการพิจารณา

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีความยืดหยุ่น						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีสามารถในการคิดนอกกรอบ พร้อมทั้งทั้งเปิดใจยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการทำงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งที่ความสำเร็จและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจนและมีพลัง ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนเห็นภาพอนาคตร่วมกันและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างมีขั้นตอนและการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมในบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีขั้นตอนและปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ด้วยการยึดมั่นตามเป้าหมายหลักและค่านิยมขององค์กรไว้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีขั้นตอนและปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ด้วยการยึดมั่นตามเป้าหมายหลักและค่านิยมขององค์กรไว้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาและแนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน					
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ด้วยความคิดหลายมิติ โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถในการคิดนอกกรอบและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับเปลี่ยนมุมมองและแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการทางปัญญาในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะทางด้านการคิดคล่องที่เสริมสร้างกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยนำมาบูรณาการร่วมกับความรู้และประสบการณ์อย่างผสมผสานเพื่อสร้างสรรค์แนวทางการบริหารและพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบและผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดอย่างสร้างสรรค์ในองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับทีม ด้วยการกำหนดทิศทางขององค์กรไว้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเห็นภาพรวมของความสำเร็จร่วมกัน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีมที่สร้างความไว้วางใจระหว่างกัน รวมถึงการเคารพซึ่งกันและกัน ในการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแบ่งปัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งในองค์กร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นและหาทางออกในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่ง ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานเป็นทีมให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านจินตนาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดหรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระทางความคิดและมีทักษะกระบวนการคิดที่หลากหลาย สามารถบูรณาการทักษะความรู้และประสบการณ์ เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร ด้วยการนำรูปแบบการบริหารใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานภายใต้องค์กรแห่งความสุข					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีแผนกลยุทธ์รองรับในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดนอกกรอบ ที่สามารถส่งเสริมจินตนาการในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงทางความคิดที่สามารถบูรณาการความรู้จากหลากหลายศาสตร์ในการประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กรต่อไปในอนาคต					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ รับรู้ถึงความต้องการและความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล พร้อมกับให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามความถนัดและความสนใจ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความตระหนักด้วยการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาองค์กร ให้เจริญก้าวหน้า					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่มีเข้มแข็ง และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืนในระยะยาว					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

คำชี้แจง : โปรดเขียนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

5. ด้านจินตนาการ

6. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

คำชี้แจง

การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

- + 1 เมื่อเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม คือ

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

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านการมีความยืดหยุ่น						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร	1	0	1	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดนอกกรอบ พร้อมทั้งเปิดใจยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งที่ความสำเร็จและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจนและมีพลัง ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนเห็นภาพอนาคตร่วมกัน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	1	1	1	1	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่กำหนดอย่างมีขั้นตอนและการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมในบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีขั้นตอนและปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ด้วยการยึดมั่นตามเป้าหมายหลักและค่านิยมขององค์กรไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีขั้นตอนและปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ด้วยการยึดมั่นตามเป้าหมายหลักและค่านิยมขององค์กรไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาและแนวทางการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและเกิดการพัฒนายั่งยืน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดการพัฒนายั่งยืน	1	0	1	0.67	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ด้วยความคิดหลายมิติ โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความสามารถในการคิดนอกกรอบและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับเปลี่ยนมุมมองและแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการทางปัญญาในการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะทางด้านการคิดคล่องที่เสริมสร้างกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยนำมาบูรณาการร่วมกับความรู้และประสบการณ์อย่างผสมผสาน เพื่อสร้างสรรค์แนวทางการบริหารและพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบและผลักดันให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดอย่างสร้างสรรค์ในองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับทีม ด้วยการกำหนดทิศทางขององค์กรไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเห็นภาพรวมของความสำเร็จร่วมกัน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีมที่สร้างความไว้วางใจระหว่างกัน รวมถึงการเคารพซึ่งกันและกัน ในการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแบ่งปัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นและหาทางออกในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดอย่างสร้างสรรค์ในองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านจินตนาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดหรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระทางความคิดและมีทักษะกระบวนการคิดที่หลากหลาย สามารถบูรณาการทักษะความรู้และประสบการณ์เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์	1	0	1	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร ด้วยการนำรูปแบบการบริหารใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานภายใต้องค์กรแห่งความสุข	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีแผนกลยุทธ์รองรับในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดนอกกรอบที่สามารถส่งเสริมจินตนาการในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงทางความคิดที่สามารถบูรณาการความรู้จากหลากหลายศาสตร์ในการประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กรต่อไปในอนาคต	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ รับรู้ถึงความต้องการและความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามความถนัดและความสนใจ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความตระหนักด้วยการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า	1	1	1	1	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่มีเข้มแข็งและนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืนในระยะยาว	1	1	1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.966	.966	42

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	อริสราวัลย์ นันทะเสน
วัน เดือน ปี เกิด	2 มกราคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2559 ค.บ. (สังคมศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	238/204 หมู่ 2 ตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	อริสราวัลย์ นันทะเสน และน้ำฝน กันมา. (2568). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดลันไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(2).
รางวัลที่ได้รับ	-

