

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHIANG RAI
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



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

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ของ วรณภา ทะอินทร์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตีมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	วรรณภา ทะอินทร์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 327 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ 0.67-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) และ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's method) ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านปฏิสัมพันธ์และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความมีวิสัยทัศน์ 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีจำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาพบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

Title: CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE CHIANG RAI
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

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

Advisor: Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

Keywords: Creative Leadership of School Administrators.

ABSTRACT

The objectives of this research 1) were to study the creative leadership of school administrators based on the opinions of teachers. Under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office 2) to compare the creative leadership of the school administrators. The opinions of the teachers. Under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office Classified by educational background Work experience and school size The samples used in this research were There were 327 teachers in educational institutions under the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office, using a simple random sampling method. The tool used to collect data was a questionnaire. The results of the analysis were for the consistency index of 0.67–1.00 and the confidence value of the whole version was 0.93. The statistics used in the data analysis. These are frequency, percentage, mean, standard deviation. The comparison (t-test) and (F-test) were analyzed for one-way ANOVA when significant differences were found by comparing the differences by pairs by the Sheffe's method. The results of the study showed that 1) creative leadership of school administrators according to the opinions of teachers in the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office The overall average was moderate. The aspect with the highest average was teamwork, followed by interaction. and innovation and technology The side with the lowest mean 2) From the comparison of creative leadership of school administrators based on the opinions of teachers in the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office, consisting of creative leadership in resilience; Imagination vision trust interaction team work and innovation and technology Classified by educational background The work experience and the size of the educational institutions found that both overall and each aspect were different.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ ในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ้อ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่จนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางนาตยา มานะ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขุนสรวย และนายจงชาติ ภูสุวรรณ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการ โรงเรียนวชิรวิทยาคม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและอำนวยความสะดวกให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้รับจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณบิดา มารดาและคณาจารย์ทุกท่าน ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้

วรรณภา ทะอินทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1.....	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การบริหารจัดการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย	10
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์	19
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
กรอบแนวคิดการวิจัย	60

บทที่ 3	61
วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
การวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 4	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิมหาวิทยาลัย ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา.....	68
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.....	70
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา	79
บทที่ 5	89
บทสรุป.....	89
สรุปผลการวิจัย	89
อภิปรายผลการวิจัย	95
ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	109
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ.....	110
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	111

ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของรายการคำถามกับความมุ่งหมาย
ของการวิจัย และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 120

ประวัติผู้วิจัย 121



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.....	18
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	35
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียน	62
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวม ...	70
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านความ ยืดหยุ่น	71
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการ	72
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์	73
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านความ ไว้วางใจ	74
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านปฏิสัมพันธ์	75
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านการทำงาน เป็นทีม	77

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านนวัตกรรม
และเทคโนโลยี.....78

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 327).....79

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n =
327).....80

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 327) 81

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n = 327).84

ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n = 327).....85



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	60
-----------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ ระยะ 5 ปี โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการมุ่งเสริมสร้างกลไกในการพัฒนาประเทศให้มีการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างหน่วยงาน โดยยึดพื้นที่เป็นหลัก และกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา จึงทำให้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดเป้าหมายไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และมาตรฐานอย่างทั่วถึง
- 2) ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
- 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มตามศักยภาพ
- 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย
- 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

จากแผนการศึกษาจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับกันว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้น คือ การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ระบุว่าการศึกษาเพื่อสร้างคน และพลเมืองของชาติ ให้มีคุณภาพตามนโยบายของการศึกษาแห่งชาติ 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 หน้า 9) และสิทธิทางการศึกษาของประชาชน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา (James and Connolly, 2000, p. 140) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy and Miskel, 1991, p. 393) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ

และการบริหารจัดการในทุกระดับ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศรวมทั้งระดับโลก ซึ่งผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลล้วนขึ้นอยู่กับความคิดและแนวปฏิบัติของผู้ นำ เป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 2)

ในศตวรรษที่ 21 การคัดเลือกและการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเข้ามามีบทบาทต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงานในสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ ต้องมีบทบาทภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการกล้าเปลี่ยนแปลง ริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ บุกเบิกความรู้ใหม่ ๆ เมื่อเป็นเช่นนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษามีทักษะที่จำเป็นในการบริหารการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา ปรัชญาแนวคิด ทฤษฎีในการบริหารการศึกษา เทคนิคและวิธีการในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพบุคลากรทุกคน ลดเลิกการบริหารแบบควบคุมสั่งการให้น้อยลงแต่หันมาสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้บุคลากรเหล่านี้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์และนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีผลงานที่สร้างสรรค์ (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2553, หน้า 127-159) บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งส่วนบุคคล เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ยึดหลักความยืดหยุ่นยอมรับแสวงหาความท้าทาย เช่น ทำงานที่ไม่ถนัด ไม่นึกเคย ทำงานกับบุคคลใหม่ ๆ ใจกว้างและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ กล้ารับฟังความคิดเห็นหรือทดลองทำสิ่งที่แตกต่าง ไม่ยึดติดกับแนวคิดหรือความสามารถเดิม ๆ และแสวงหาตัวอย่างศึกษาวิธีการทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ คุณสมบัติเหล่านี้เป็นคุณสมบัติของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2550 อ้างอิงใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561 หน้า 2) สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556 อ้างอิงใน ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง, 2559 หน้า 2) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจให้อิสระในการคิด และพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ เกิดจากแรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก

ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม ความมุ่งมั่น ทุ่มเท เพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และมีความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและแนวลึก มีทักษะประสบการณ์ อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องรู้จักการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการองค์การหรือสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา ตลอดจนเปิดใจกว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสามารถในการจัดทำและใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีมีเครือข่ายและมีการส่งเสริมให้ครู และนักเรียนมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง (สุริยันต์ หยกถาวรวงศ์, 2559, หน้า 6)

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กล่าวข้างต้น หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานในสถานศึกษาอาจทำให้เกิดปัญหาด้านความเข้าใจและศักยภาพของครูผู้สอนที่เป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียน เกิดปัญหาความไม่ชัดเจนในนโยบาย ไม่มีวิสัยทัศน์ ปัญหาการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติเนื่องจากการขาดทักษะการบริหาร ผู้บริหารไม่ยอมปรับรูปแบบการบริหารแบบใหม่ ๆ หลีกเลี่ยงความเสี่ยงไม่กล้าทดลองสิ่งใหม่ ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารเชิงสร้างสรรค์ เช่น วัฒนธรรมผู้ใหญ่ผู้น้อย การเกรงอกเกรงใจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555, หน้า 75-80) จากสภาพการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเชียงราย จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้จำนวน 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีวิธีแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธีสร้างทางเลือกที่หลากหลาย ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่น จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสบายใจ กล้าแสดงความคิดเห็นช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร 2) ด้านจินตนาการ หมายถึง ความมีอิสระทางความคิด สามารถสร้างมโนภาพที่เด่นชัดในจิตใจมีความเฉลียวฉลาดทางด้านสติปัญญา ทำให้ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความคล่องตัวในการทำงาน 3) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การเข้าใจตนเอง มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความชัดเจนในเนื้องาน ส่งผลให้ผู้อื่นเข้าใจความคิด ความต้องการ แนวปฏิบัติของผู้บริหารได้ดี ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ 4) ด้านความไว้วางใจ หมายถึง ยึดการบริหารสากล เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม

มีความเมตตา มีความกล้าหาญ มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติผู้อื่น รับฟังปัญหาและช่วยเหลือตามความเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความศรัทธาเชื่อถือ เชื่อมมั่นในตัวผู้บริหาร

5) ด้านปฏิสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้มีการสร้างเครือข่าย องค์กรต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า 6) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย 7) นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารเปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ ส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เร็วขึ้น สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประหยัดเวลา ประหยัดงบประมาณ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 41 แห่ง โดยแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในด้านขนาดของโรงเรียน ความโดดเด่นทางด้านวิชาการ รูปแบบสถานศึกษาประจำกับสถานศึกษาไปกลับ และความแตกต่างด้านความเจริญทางเศรษฐกิจของแต่ละอำเภอ จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ตามภารกิจที่รับผิดชอบจำนวน 6 ยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ในการดำเนินงานยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้มีความสำคัญในการบริหารในสถานศึกษาและเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัญหาบางประการเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เช่น การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ การเป็นผู้รับผิดชอบ

อย่างแท้จริง และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนอันจะนำมาซึ่งความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้การบริหารงานในสถานศึกษามีความขัดแย้งเกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน มีการแก้ไขปัญหาซับซ้อน ยุ่งยาก ล่าช้า บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลัวการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ยอมเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้น ทำให้เกิดผลกระทบต่อสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิ่งเหล่านี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, 2563, สื่อบนออนไลน์)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อนำผลที่ได้ไปวางแผนเพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อพัฒนารูปแบบในการบริหารสถานศึกษาให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาและผู้บริหารสามารถนำข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของครู ซึ่งเป็นผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกันและขนาดของโรงเรียนต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน

3. ครูที่ปฏิบัติงานในอยู่ในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 41 โรงเรียน จำนวน 1,838 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 41 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางของ Yamane (1973 อ้างอิงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2558, หน้า 62) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยของนักทฤษฎี นักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ

ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความสามารถในการสร้างสรรค์ และกระตุ้นความสร้างสรรค์ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยแต่ละด้านมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาหลายมุมมอง สามารถคิดวิธีดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาได้เลือกใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ ตลอดจนเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดตามสถานการณ์ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

2. ด้านจินตนาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมีอิสระทางความคิด สามารถสร้างมโนภาพที่เด่นชัดในจิตใจเพื่อจุดประกายจินตนาการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไวต่อการรับรู้และตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเฉลียวฉลาดทางด้านสติปัญญาแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี กล้าคิดกล้าแสดงออก

3. ด้านความมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในสิ่งที่ต้องการลงมือทำบนพื้นฐานความเป็นไปได้ สามารถวางแผนเพื่อไปถึงเป้าหมายโดยวิธีการที่หลากหลาย ด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแล้วนำมาบูรณาการหลอมรวมเป็นแผนการปฏิบัติงาน ลงมือปฏิบัติตามแผนด้วยความมุ่งมั่นเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ด้านความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร โดยการสร้างความเชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กร ยึดการบริหารสากล เช่น ชื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเมตตา มีความกล้าหาญ มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติผู้อื่น รับฟังปัญหาและช่วยเหลือตามความเหมาะสม

5. ด้านปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความเป็นมิตรกับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กร มีน้ำใจ วางตัวเหมาะสมปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี พุดจาสุภาพ เหมาะสมตามกาลเทศะ

6. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำงาน ร่วมกันคิด ตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย

7. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา นำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2564

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2564

วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ ณ วันตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับปริญญาตรี
2. ระดับปริญญาโท
3. ระดับปริญญาเอก

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำการสอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. น้อยกว่า 10 ปี
2. 10-20 ปี
3. มากกว่า 20 ปี

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่างกัน แบ่งเป็น 4 ขนาด คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน น้อยกว่า 499 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน น้อยกว่า 1,499 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน

5. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน นักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อพัฒนารูปแบบในการบริหารสถานศึกษา ให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของครู ผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้นำเป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้ ดังนี้

1. การบริหารจัดการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารจัดการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

1. การบริหารจัดการสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) หมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษามาตราที่ 59 กำหนดว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

นอกจากนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) มีข้อความเพิ่มเติมเกี่ยวกับวรรคหนึ่งมาตรา 38 ที่กำหนดว่า “ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 9)

1.1 การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการเรียนการสอน การจัดหาวัสดุประกอบการสอน การวัดการประเมินผล การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การปรับปรุงหลักสูตร ฯลฯ การบริหารงานวิชาการ คือหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่

1.1.1 ขอบข่ายการบริหารวิชาการ

การบริหารงานวิชาการจัดว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญมากที่สุด ตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการ 17 ด้านดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 10-12)

1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8) การพัฒนาและส่งเสริมให้ มีแหล่งเรียนรู้

9) การนิเทศการศึกษา

10) การแนะแนว

11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

12) การส่งเสริมชุมชนให้ มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา

16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ

1.2 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงาน ด้านบุคลากรตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน ในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา อนุรักษ์รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหา วิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทพผลกระทบเกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2.1 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ตามความในประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่าย การบริหารงานบุคคล 20 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 13-15)

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
- 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 6) การลาของบุคลากรสังกัดสถานศึกษาที่ไม่มีระเบียบกำหนดไว้ โดยเฉพาะ
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

- 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 12) การออกจากราชการ
- 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 16) การส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

1.3.1 ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

ตามความในประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณ 22 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 16-18)

- 1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ
จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4) การขอโอน และการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6) การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ

7) การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ

8) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

เพื่อการศึกษา

10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11) การวางแผนพัสดุ

12) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์
หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหา

พัสดุ

14) การจัดหาพัสดุ

15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17) การเบิกเงินจากคลัง

18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19) การนำเงินส่งคลัง

20) การจัดทำบัญชีการเงิน

21) การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน

22) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

1.4 การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปหมายถึง การให้การสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของ
โรงเรียนให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล

1.4.1 ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

ตามความในประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารทั่วไป 22 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 19–20)

- 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 8) การดำเนินงานธุรการ
- 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 11) การรับนักเรียน
- 12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
- 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 15) การทัศนศึกษา
- 16) งานกิจการนักเรียน
- 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 18) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
- 20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นส่วนราชการจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 แก้ไข พ.ศ. 2553 มาตรา 34 ที่บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาไว้ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประดับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1 โครงสร้าง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แบ่งโครงสร้าง การบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย

2.1.1 กลุ่มอำนวยการ

2.1.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล

2.1.3 กลุ่มนโยบายและแผน

2.1.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

2.1.5 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

2.1.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

2.1.7 หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย รับผิดชอบการบริหาร จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย เขตบริการ รวม 18 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอเวียงชัย อำเภอเวียงเชียงรุ้ง อำเภอป่าแดด อำเภอพาน อำเภอแม่สรวย อำเภอเวียงป่าเป้า อำเภอแม่ลาว อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอแม่ฟ้าหลวง อำเภอ ดอยหลวง อำเภอเชียงของ อำเภอเทิง อำเภอพญาเม็งราย อำเภอเวียงแก่น และอำเภอขุนตาล มีจำนวนโรงเรียน และจำนวนครูบุคลากรทางการศึกษา (ตาราง 1)

ตาราง 1 แสดงจำนวนครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงใหม่

ขนาดโรงเรียน	จำนวน	
	โรงเรียน	ครูผู้สอน
เล็ก	2	23
กลาง	23	527
ใหญ่	10	503
ใหญ่พิเศษ	6	785
รวม	41	1,838

ประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 41 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม
2. โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์
3. โรงเรียนเม็งรายมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
4. โรงเรียนห้วยสักวิทยาคม
5. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เชียงราย
6. โรงเรียนดอนชัยวิทยาคม
7. โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย เชียงราย
8. โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม 2
9. โรงเรียนดอนศิลาพางามวิทยาคม
10. โรงเรียนเวียงชัยวิทยาคม
11. โรงเรียนเวียงเชียงรุ้งวิทยาคม
12. โรงเรียนพานพิทยาคม
13. โรงเรียนพานพิเศษพิทยา
14. โรงเรียนนครวิทยาคม
15. โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
16. โรงเรียนดอยงามวิทยาคม
17. โรงเรียนป่าแดดวิทยาคม
18. โรงเรียนแม่สรวยวิทยาคม
19. โรงเรียนนาวิวิทยาคม

20. โรงเรียนเวียงป่าเป้าวิทยาคม
21. โรงเรียนแม่เจดีย์วิทยาคม
22. โรงเรียนแม่ลาววิทยาคม
23. โรงเรียนจันทน์จ้าววิทยาคม
24. โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
25. โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม
26. โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม
27. โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์
28. โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม
29. โรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม
30. โรงเรียนดอยหลวง รัชมังคลาภิเษก
31. โรงเรียนเชียงของวิทยาคม
32. โรงเรียนบุญเรืองวิทยาคม
33. โรงเรียนห้วยซ้อวิทยาคม รัชมังคลาภิเษก
34. โรงเรียนเทิงวิทยาคม
35. โรงเรียนปล่องวิทยาคม
36. โรงเรียนพญาเม็งราย
37. โรงเรียนแม่ตำตาดควันวิทยาคม
38. โรงเรียนไม้ยาวิทยาคม
39. โรงเรียนเวียงแก่นวิทยาคม
40. โรงเรียนขุนตาลวิทยาคม
41. โรงเรียนยางฮอมวิทยาคม

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

1. ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ซึ่งบางคนก็มีมาก บางคนก็มีน้อย หรือที่เข้าใจว่าความคิดสร้างสรรค์อยู่ในความถนัด (Aptitude) หรือความสามารถ (Ability) ความคิดสร้างสรรค์นอกจากจะเกิดมาเฉพาะตัวบุคคลแล้วยังสามารถเกิดขึ้นได้จากการสะสมประสบการณ์และการแก้ปัญหา (เกสร ชิตะจारी, 2550)

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ศึกษาและให้คำจำกัดความของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

ธงชาติ ภูสุวรรณ (2560, หน้า 20) กล่าวถึงความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการคิดที่กว้างขวางออกไปจากกรอบแนวคิดเดิม มีมุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม เป็นความคิดอย่างมีอิสระ อยู่เหนือคำวิพากษ์วิจารณ์ แล้วนำผลที่เกิดจากการคิดอย่างดีแล้วไปบูรณาการให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อนำมาสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่ให้เกิดขึ้น

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคนอื่น ๆ (2556, หน้า 5) กล่าวถึงความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นความคิดที่แปลกใหม่ คิดนอกกรอบอย่างไม่เคยมีมาก่อนซึ่งเป็นสิ่งที่ดีงามหรือมีคุณค่าเพิ่มขึ้นหรือเป็นความคิดที่เกิดจากการหลอมรวมมาจากความคิดหลายแง่หลายมุม หลายมิติ ทั้งความคิดเห็นที่ตรงกันและไม่ตรงกัน นำมาบูรณาการก่อให้เกิดเป็นความคิดใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์

อารี พันธุ์ณี (2557) กล่าวความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัยอันนำไปสู่การคิดค้น พบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงจากความคิดเดิมผสมกันให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิดทฤษฎี หลักการได้สำเร็จ

ทอร์แรนซ์ Torrance (1962 อ้างอิงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556, หน้า 5) กล่าวถึงความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลไวต่อปัญหา ข้อบกพร่อง ช่องว่างในด้านความรู้ สิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ไม่ประสานกันและไวต่อการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ ไวต่อการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา ไวต่อการคาดเดาหรือการตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อบกพร่อง ทดลองและทดสอบตามสมมติฐาน จนในที่สุดก็สามารถนำเอาผลลัพธ์ไปแสดงให้ปรากฏแก่ผู้อื่นได้

กิลฟอร์ด Guilford (1956 อ้างอิงใน อภิชาติ เนินพรหม, 2559 หน้า 15) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นความสามารถทางสมองในการคิดได้หลายทิศทาง หลายแง่ หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งเรียกว่า ความคิดแบบอเนกนัย (Divergent thinking) ความคิดอเนกนัยนี้ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

สรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดอย่างเป็นกระบวนการคิด กว้างขวางออกไปจากกรอบแนวคิดเดิม ไม่ยึดติด มีมุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม

เป็นการคิดอย่างมีอิสระ คิดนอกกรอบ แล้วนำผลที่เกิดจากการคิดอย่างดีแล้วไปบูรณาการให้เกิดแนวคิดใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเพื่อนำมาสร้างแนวคิดที่มีความแปลกใหม่ให้เกิดขึ้น

2. ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

ปิยะวุฒิ ปัญญาพิ (2559, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่ โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่ในการดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญ ดังนี้ 1) ช่วยในการแก้ปัญหาโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การแก้ปัญหาด้วยวิธีการเดิม ๆ มักใช้ไม่ได้ผล ความคิดสร้างสรรค์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ ทั้งในระดับโลก ระดับชาติ ระดับองค์กร ระดับสถาบันการศึกษา จนถึงระดับปัจเจกบุคคลโลกปัจจุบันเป็นความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้แก้ปัญหาเดิม ด้วยวิธีการใหม่ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเดิม เพราะในโลกความเป็นจริงไม่มีรูปแบบใดอยู่ในสภาพตายตัวตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็มิติของสถานที่หรือเวลา มีความแตกต่างซ่อนอยู่เสมอ เพราะองค์ประกอบปลีกย่อยที่ผสมผสานแตกต่างกัน ดังนั้น การเรียนรู้แบบเป็น “สูตร” จึงไม่สามารถใช้ได้ผลทุกครั้ง ต้องเรียนรู้วิธีการยืดหยุ่น เพื่อสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทที่แตกต่างกัน การเรียนรู้วิธีคิดสร้างสรรค์จะสามารถช่วยให้เราคิดได้อย่างเหมาะสม สำหรับเรื่องหนึ่ง ๆ ในเวลาหนึ่ง ๆ 2) ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ไม่หยุดยั้งเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการแข่งขันกันในด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อผลิตสิ่งใหม่ ๆ ออกสู่ตลาด สินค้า รูปแบบเดิม แม้อูเหมือนตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ในปัจจุบัน แต่หากไม่มีการพัฒนาเท่ากับเป็นการเดินถอยหลังไปเรื่อย ๆ เพราะเมื่อมีสินค้าที่ดีกว่า ใหม่กว่า น่าสนใจกว่า ย่อมดึงดูดใจผู้บริโภคได้มากกว่า สินค้ารูปแบบเดิม ๆ อาจหายไปจากตลาดได้ บุคคลที่สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมได้นั้นมักเป็นบุคคลที่ “ไม่พึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมี” ซึ่งความไม่พึงพอใจนี้เองที่ทำให้คิดค้นและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ได้ 3) ช่วยเราได้สิ่งใหม่ที่ดีกว่าสิ่งเดิม ๆ ความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตได้ จากการพยายามพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น พยายามมองปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบทที่เป็นอยู่ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาอาชีพตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันแทบทุกอาชีพต้องพึ่งพาคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกองค์กรต่างต้องพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่อนาคต นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ยังช่วยยกระดับความสามารถ ความอดทน และความคิดริเริ่มของผู้นำ ให้เพิ่มมากขึ้นและยังเป็นการพัฒนาความสนใจในงาน พัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และพัฒนาชีวิตให้ ทนสมัยมากขึ้น สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์

เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556, หน้า 30-43) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ทำให้แก้ปัญหาได้ตรงกับปัญหา เมื่อทุกสิ่งเปลี่ยนแปลงไปวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่ย่อมต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยแม้ปัญหาจะมีลักษณะเดียวกันก็ตาม สิ่งที่เคยใช้ในการแก้ปัญหาย่อมไม่ได้หมายความว่า เป็นสิ่งที่ดีที่สุด ความคิดสร้างสรรค์จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาและจะทำให้รู้จักการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ไม่หยุดยั้ง ความไม่พอใจในสิ่งที่มีอยู่มักจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมและในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งที่เคยเป็นของใหม่ก็กลายเป็นของเก่าไปอย่างรวดเร็ว เพราะฉะนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคปัจจุบัน ความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความฉลาด การต่อ ยอดทางความคิดต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และต้องมีการเชื่อมโยงความคิดที่หลากหลายจากประสบการณ์ที่ได้รับมา หลอมรวมเป็นองค์ความรู้ และสามารถทำการวิเคราะห์แล้วนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ โดยการลงมือปฏิบัติจริง เกิดเป็นผลผลิตจากความคิดที่สร้างสรรค์ที่มีคุณค่าในตัวของมันเอง

3. คุณสมบัติของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์

สมใจ สืบเสาะ (2556, หน้า 185) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้ 1) มีความคิดริเริ่ม 2) มีความคิดคล่อง 3) มีความคิดยืดหยุ่น 4) มีความละเอียดประณีต 5) มีความอยากรู้อยากเห็น 6) ความเชื่อมั่นในตนเอง

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 7 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นคนที่กล้านำความเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเสนอแนวคิดและวิธีการที่แปลกใหม่ คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คิด มองในสิ่งที่คนอื่นไม่มอง ทำในสิ่งที่คนอื่นไม่ทำ เป็นคนอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีสติสัมปชัญญะ แม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและเลวร้ายแค่ไหนก็สามารถมองโลกในแง่ดีได้ สามารถฝ่าฟันอุปสรรคนานัปการ มองวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถสรุปคุณสมบัติที่เด่นชัดได้ดังต่อไปนี้ 1) มีความคิดริเริ่ม (originality) เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ชอบกระทำในสิ่งที่สลับซับซ้อนกล้าแสดงออก เชื่อมั่นในแนวคิดของตนเอง กล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าท้าทายต่อปัญหาและกล้ายึดถ้อยยอมรับความผิดพลาด 2) มีความยืดหยุ่น (flexibility) เป็นบุคคลที่สามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ

และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด เปิดหู เปิดตา เปิดใจรับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 3) มีความคิดคล่อง (fluency) สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วในระยะเวลาที่จำกัด สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ทันท่วงที แม้อยู่ในสถานการณ์ที่คับขัน มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม 4) มีความคิดละเอียดลออ (elaboration) เป็นบุคคลที่สามารถคิดได้อย่างละเอียดลออ สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ตระหนักรู้ ตระหนักคิดไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คนอื่นมองข้าม เป็นบุคคลที่มีความประณีต พิถีพิถันทุกรายละเอียด 5) มีความคิดเชิงบวก (positive thinking) เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลายมิติมองเห็นโอกาสในวิกฤติเสมอ มองตนเองและคนรอบข้างในแง่ดี สดชื่น ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขันแม้จะตกอยู่ในบรรยากาศที่ตึงเครียด กัดดัน ชอบคิดบวกกับทุก ๆ สิ่ง และทุก ๆ คน มองความผิดพลาดและความบกพร่องเป็นเรื่องธรรมดาเล็กน้อย สามารถเกิดขึ้นได้ทั่วไป

ยูพา วีระไวทยะ และเบญจมาศ กาญจนวิโรจน์ (2531 อ้างอิงใน อภิชาติ เนินพรหม, 2559, หน้า 37) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่ามีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) มีความอยากรู้อยากเห็น 2) ชอบคิดริเริ่ม 3) มีความสามารถในการติดต่ออย่างกว้างขวาง 4) มีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำ 5) ชอบแก้ไขตัดแปลง 6) ช่างคิด ช่างฝัน 7) มีอุดมการณ์ 8) มีความเชื่อมั่นในตนเองและตัดสินใจด้วยตนเอง 9) ไม่ชอบคล้อยตามผู้อื่น 10) ชอบเสี่ยงและผจญภัย 11) ชอบเดา ชอบตั้งสมมติฐาน 12) ทำงานเพื่อความสุขโดยไม่หวังผลตอบแทน

ทอร์เรนซ์ Schirmacher (1998; as cited in Torrance, 1962, p 48) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่า มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) มีความอยากรู้อยากเห็น 2) มีความคิดยืดหยุ่น 3) ความไวต่อปัญหา 4) กำหนดนิยามใหม่ 5) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 6) มีความคิดริเริ่ม 7) มีความหยิ่งรู้

มาสโล Maslow (1953 อ้างอิงใน อารี พันธุ์มณี, 2557, หน้า 62) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1) มีความเป็นตัวของตัวเอง 2) ไม่ฉลาดกลัวต่อสิ่งที่ยังไม่ทราบต่อสิ่งลึกลับ 3) พอใจและตื่นเต้นที่จะเผชิญต่อสิ่งที่ลึกลับ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ประเวศ วะสี (2555, หน้า 12, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำมีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่า และศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส รวมทั้งเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองเสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ จิตวิญญาณ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถ ในการนำความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือการนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2561, หน้า 91-92) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมียุทธศาสตร์ให้เห็น ในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควร มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) 2) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind)

ไซซ่า Sousa, (2003, p. 20 อ้างอิงใน ชงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีใครเคยทำมาก่อนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

บาสซาตัว Basadur (2008, p 205) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกันเป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ

สโตล์ และเทมเพอเล่ Stol and Temperley (2019 อ้างอิงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิง จินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่วิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่มีใครเคยทำมาก่อนในการแก้ปัญหา

โดยการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีเซาว์ปัญญาจะช่วยให้ มีให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2563) กล่าวว่า ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญในทุกยุคทุกสมัย จะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเรียกว่า เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งในปัจจุบันนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการซับซ้อนมากขึ้น

ธงชาติ ภูสุวรรณ (2560, หน้า 23-24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะทำให้เกิดนวัตกรรมในการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาที่หลากหลายแปลกใหม่อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 137) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะทำให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน ทำให้เกิดความต้องการที่จะเอาชนะสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่ความคิดใหม่ที่นอกกรอบเพื่อพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชิ้นงานอย่างไม่เคยมีมาก่อน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2561, หน้า 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาค้นคว้า ด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ เพื่อฝ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต

เซอร์โต และเซอร์โต Certo and Certo (2006, p. 454) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะทำให้ผู้นำมีมุมมองในการมองสิ่งต่าง ๆ ที่หลากหลายและรอบด้าน หลุดออกจากกรอบแนวคิดเดิม ทำให้เกิดกระบวนการและวิธีการใหม่ในการหาคำตอบหรือในการแก้ปัญหา ทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยความกระตือรือร้นที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

สโตล์ และเทมเพอเล่ Stoll and Temperley (2019, pp. 65–78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและความท้าทาย

สรุปได้ว่าของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ผู้บริหารพึงมี และพึงเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นที่ มีวิธีการทำงานที่มีความหลากหลาย หลุดออกจากกรอบแนวคิดเดิม ทำให้เกิดกระบวนการและวิธีการใหม่และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560, หน้า 32–33) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยกระแสแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาด้วยวิธีการเดิมมักจะนำมาใช้ไม่ได้ผล จึงได้มีการพยายามพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leadership) โดยมีแนวคิดของนักวิชาการ 2 กลุ่มด้วยกัน กลุ่มที่ 1 กล่าวเกี่ยวกับการนำ (leading) คือการนำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ กลุ่มที่ 2 กล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (connecting) ซึ่งเป็นการประสานงานที่กระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการประสานงานกับคนอื่น ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกัน และสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์

ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์ (2561, หน้า 90-91) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ แบบไม่ใช่เพื่อฝัน เพราะความคิดนั้นเกิดจากการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย อย่างสร้างสรรค์ และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องมาแล้ว ทักษะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพมี 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) คือ การมองแล้วแก้ไขและรู้ซึ่งถึงประเด็นทางสังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรที่อยู่เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น 2) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) ผู้บริหารควรทำตนเองและองค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์ วิचारณ์ สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ถ้าเราได้แต่วิเคราะห์คนอื่น ไม่ได้คิดอะไรใหม่ ๆ ไปจากเดิม ในฐานะผู้บริหารหรือผู้นำก็ไม่เพียงพอ จะส่งผลทำให้เราก็ต้องเดินตามคนอื่นเรื่อยไปเราต้องมีแนวทางของเราเองบ้าง 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) คือ การคิดใหม่ให้เกิดผลงานเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind) เป็นการแสดงถึงการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ว่าผู้บริหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม สิ่งที่น่ากลัวเสียไม่ได้สำหรับคนเป็นผู้นำคือ ความรับผิดชอบ ต้องอยู่บนพื้นฐานฐานของคำว่าคุณธรรมเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อตนเองในฐานะผู้บริหาร รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติ และทิศทางของโลกในอนาคต

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2559, หน้า 60) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ ๆ โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวาง มีประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน ตัดสินใจในงานนั้น สร้างความสำนึกในความรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะที่จำเป็นต่อการ ดำเนินชีวิตในอนาคต สอดคล้องกับแนวทาง 3R 7C ที่สำคัญ คือทักษะด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จตามที่กำหนดไว้ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก รวมทั้งคิดรับผิดชอบและการปฏิบัติขยายไปทั้งในวงกว้างและเชิงลึกหลากหลายมิติจากผู้นำหรือขยายสู่ครูอาจารย์และนักศึกษาเพื่อการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนสังคม

บุคคลทุกคน ทุกระดับ ทุกฝ่ายในกระบวนการจัดการศึกษาพัฒนา “ความคิดและแนวการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์” โดยเฉพาะผู้นำหรือผู้บริหารและครูอาจารย์ควรพัฒนา “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” รวมทั้งนักศึกษาก็ควรจะได้รับการพัฒนาให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่มีทั้งความคิดและการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 34) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว โดยการนำและการประสานงานบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างทำทนาย อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

โซซา Sousa (2003, pp. 34–35) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างภาพในความคิดเพื่อหาหนทางหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหามบนพื้นฐานของความรู้ที่กว้างขวางโดยการคิดอย่างคล่องแคล่ว เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

เดวิส Davis (2007, p. 2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในแนวคิดของตนเองนั้น ได้แบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่มทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์และคริส (Freud and Chris) (Davis (2007, p. 2) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใจที่สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social conscience) ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการรู้สึกกับจิตใจสำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่าจิตก่อนสำนึก 2) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรง การตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญา คือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น 3) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมนุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าความคิด สร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตนมนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ว่า ประกอบด้วยความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา

ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างพร้อมสำหรับการที่จะรับประสบการณ์ใหม่ 4) ทฤษฎีอูต้า (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดที่ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคน และสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบอูต้า (AUTA) ประกอบด้วย การตระหนัก (Awareness) คือ ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน การตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือ ตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองและพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้ง การเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิตองค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะผลักดันให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้ จากทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด จะเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็น ทักษะที่มีในตัวบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยอาศัยการเรียนรู้และบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

สรุปได้ว่าแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการสร้างภาพในความคิดจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ โดยมีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่กว้างขวางเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบเดิม มีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบทุกสถานการณ์

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

นเรศ บุญช่วย (2553, หน้า 40) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความรู้และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง 2) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การมีบุคลิกภาพที่ดี 5) การยอมรับในความแตกต่างและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2559, หน้า 35) กล่าวว่า การที่จะมีคุณลักษณะหรือองค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ ต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น และ 3) การมีวิสัยทัศน์

ภรทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 39) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) จินตนาการ (Imagination) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 3) วิสัยทัศน์ (Vision)

สุริยันต์ หยกถาวรวงศ์ (2559, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการไว้วางใจ 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 36) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การมุ่งทำงานให้สำเร็จ

เคลลี่ Kelley (1998, p. 22 อ้างอิงใน ยุคดา รักไทย และสุภาวดี วิหะระประพันธ์, 2552, หน้า 39) เป็นนักวิชาการพิเศษ ณ Harvard Business School และเป็นที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการอาวุโสให้กับ Stanford research institute ได้กล่าวว่า ความสร้างสรรค์ คือ การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความท้าทาย (Challenge) เป็นการท้าทายในสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างสร้างสรรค์ 2) จินตนาการ (Imagination) เป็นการละทิ้งแนวปฏิบัติเดิมและแสวงหาแนวทาง และวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์

เมอานิน Chernin (2001, p. 13 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34) ผู้อำนวยการ FOX ใน Los Angeles และทำงานในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้กล่าวว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative leadership: Strength of ideas the power of the imagination” ซึ่งได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำจะต้องมีความสามารถเกี่ยวกับความสามารถติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับทีมงานซึ่งมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) แรงบันดาลใจ (Inspire) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) และ 3) จินตนาการ (Imagination)

เบนนิส Bennis (2002, p. 39 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34) เป็นผู้ก่อตั้งและเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันภาวะผู้นำเป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ทำงาน ณ University of

Southern California และ Harvard University ได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative leadership” จาก (ABI) Chulalongkorn university (Distributor) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับคนเกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจในการบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการ การควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (Success) และ 4) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

คูโต และเอเคน Couto and Eken (2002, p. 32 อ้างอิงใน วรรณทิพย์ ปั่นก้อง, 2559, หน้า 31) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อ “To give their gifts: Health, community, and democracy” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) จินตนาการ (Imagination) 3) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (Reflective practice) และ 4) การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ (Critical thinking)

โซซ่า Sousa (2003, p. 56 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ “The leadership brain” ซึ่งเนื้อหาในหนังสือได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) สติปัญญา (intelligence) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) แรงจูงใจ (Motivation) 4) การแก้ปัญหา (Problem-solving)

คาทซ์ Katz (2003, อ้างอิงใน ณัฐยา สมนระการผล, 2554, หน้า 22) กล่าวถึงกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ Managing Creativity and Innovation ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความชำนาญ (Expertise) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) จินตนาการ (Imagination) 4) แรงจูงใจ (Motivation)

กันเทิร์น Guntern (2004, p. 463 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ทำงานเป็นที่ปรึกษาพิเศษสำหรับผู้บริหารระดับสูง ประธานของ International Creando Symposium on Creative Leadership ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อ “The challenge of creative leadership” ซึ่งในบทความได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะอยู่ในตัวบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) แรงบันดาลใจ (Inspiring) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) 3) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) 4) สติปัญญา (Intelligent)

พาร์คเกอร์ และเบกนอด Parker and Begnaud (2004, p. 157 อ้างอิงใน กฤตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 67) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อว่า “Developing creative leadership” ซึ่งเนื้อหาในหนังสือได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

พาลัส และฮอร์ท Palus and Horth (2005 อ้างอิงใน ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน, 2559, หน้า 31) ได้กล่าวถึงมิติและสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในหัวข้อ Leading creatively: The art of making sense ใน Ivey business journal ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบประกอบ คือ 1) การให้ความสนใจ (Paying attention) 2) บุคลิกภาพ (Personalizing) 3) จินตนาการ (Imagine) 4) ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Serious play) 5) การให้ความร่วมมือ (Collaborative Inquiry) และ 6) การสร้างจิตสำนึก (Crafting)

แคสส์ และคลอเดล Casse and Claudel (2007 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหนังสือ Philosophy for Creative Leadership ซึ่งเนื้อหาในหนังสือได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

แดนเนอร์ Danner (2008, p. 157 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า Creative leadership in art education: Perspectives of an art educator ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ คือ Ohio University ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 2) ความไว้วางใจ (Trust)

สโตล และเทมเพอร์เลย์ Stoll and Temperley (2009, p. 13 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative leadership: a challenge of our times” ซึ่งในบทความได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (Thought pattern)

แฮร์ริส Harris (2009, p. 12 อ้างอิงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562, หน้า 44) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative leadership: developing future leaders” ซึ่งในบทความได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 2) ความท้าทาย (Challenging)

เดลิช Delich (2010 อ้างอิงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562, หน้า 44) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในเว็บไซต์ <http://www.wisegEEK.com/what-is-creative-leadership.htm> ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ (Inventive)

อับเบน, ฮิวส์ และนอร์ริส Ubben, Hughes and Norris (2011 อ้างอิงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562, หน้า 44) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal : Creative leadership for excellence in school ซึ่งเนื้อหาในหนังสือได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) วัฒนธรรมเชิงบวก (Positive culture) 3) การบริหารจัดการ (Managing) และ 4) ปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีความเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกัน ตามบริบทของการศึกษาเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 18 แนวคิด ซึ่งเป็นของนักทฤษฎี และนักการศึกษา ดังนี้

1. Palus and Horth (2005, อ้างอิงใน ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, 2559, หน้า 31)
2. Parker and Begnaud (2004, p. 157 อ้างอิงใน กฤตดีกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 67)
3. Sousa (2003, p. 56 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)
4. ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 39)
5. Kelley (1998, p. 22 อ้างอิงใน ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิทยะประพันธ์, 2552, หน้า 39)
6. Chernin (2001, p. 13 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)
7. Bennis (2002, p. 39 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)

8. Couto and Eken (2002, p. 32 อ้างอิงใน ภารณ์ทิพย์ ปั่นก้อง, 2559, หน้า 31)
9. Katz (2003, อ้างอิงใน ณัฐยา สนตระการผล, 2554)
10. Guntern (2004, p. 463 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)
11. Casse and Claudel (2007 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)
12. Danner (2008, p. 157 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)
13. Stoll and Temperley (2009, p. 13 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)
14. Harris (2009, p. 12 อ้างอิงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562, หน้า 44)
15. Delich (2010 อ้างอิงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562, หน้า 44)
16. Ubben, Hughes and Norris (2011 อ้างอิงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562, หน้า 44)
17. ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 36)
18. สุริยันต์ หยกถาวร (2559, หน้า 26)



ตาราง 2 แสดงบางแง่มุมที่เปรียบเทียบของแบบประเมินบางฉบับ

ชื่อแบบประเมิน	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Polis and Horth (2005, อ้างอิงใน การพิมพ์ ปิ่นทอง, 2559, หน้า 31)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Parker and Begnaud (2004, p. 157 อ้างอิงใน กฤตติกาภิกษา ปุ๊พพิง, 2555, หน้า 67)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sousa (2003, p. 56 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การพิมพ์ ปิ่นทอง (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kelley (1998, p. 22 อ้างอิงใน ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิทยประสิทธิ์, 2552, หน้า 39)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Chemlin (2001, p. 13 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และศรีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bennis (2002, p. 39 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และศรีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Couto and Eken (2002, p. 32 อ้างอิงใน การพิมพ์ ปิ่นทอง, 2559, หน้า 31)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Katz (2003, อ้างอิงใน ญัฐยา สมการสม, 2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Guntern (2004, p. 463 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และศรีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Casse and Claudel (2007 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Danner (2008, p. 157 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Stoll and Temperley (2009, p. 13 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Harris (2009, p. 12 อ้างอิงใน เติมใจ สุนัก, 2562, หน้า 44)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Delich (2010 อ้างอิงใน เติมใจ สุนัก, 2562, หน้า 44)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ubben, Hughes & Norris (2011)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ศิริวรรณ ศิริภูมิ (2561)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สุวิมล ทยภาว (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความถี่	1	1	8	1	1	1	1	8	1

ตารางแสดงข้อมูลเปรียบเทียบของ

ตาราง 2 (ต่อ)

ศูนย์พัฒนาระบบงานวิจัยเชิงสร้างสรรค์	
1	Polus and Horth (2005, อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2559, หน้า 31)
1	Parker and Begnaud (2004, p. 157 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2555, หน้า 67)
1	Sousa (2003, p. 56 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2560, หน้า 24)
1	การพิมพ์ ปริญญาโท (2559)
1	Kelley (1998, p. 22 อ้างอิงใน ยุทธศาสตร์ไทย และสุขภาพจิต วัยประเพณี, 2552, หน้า 39)
1	Chemlin (2001, p. 13 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และศิริระวีวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)
1	Bennis (2002, p. 39 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และศิริระวีวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)
1	Couto and Eken (2002, p. 32 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2559, หน้า 31)
1	Katz (2003, อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2554)
1	Guntern (2004, p. 463 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และศิริระวีวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)
1	Casse and Claudel (2007 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2560, หน้า 24)
1	Danner (2008, p. 157 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2560, หน้า 24)
1	Stoll and Temperley (2009, p. 13 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2560, หน้า 24)
1	Harris (2009, p. 12 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2562, หน้า 44)
1	Delich (2010 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2562, หน้า 44)
1	Ubben, Hughes & Norris (2011)
1	ศิริวรรณ ศุภกุล (2561)
1	สุวิมล ทยภาว (2559)
1	ความถี่

- 10. คะแนนผู้ประเมิน
- 11. คะแนนระดับข้อดี
- 12. คะแนนท้าย
- 13. แร้งไม้คอโกล
- 14. คะแนนความถี่
- 15. คะแนนโง
- 16. การปฏิบัติเชิงประจักษ์
- 17. การศึกษาเชิงประจักษ์
- 18. แร้งไม้

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อย่อ	ชื่อเรื่อง	ปี	ผู้แต่ง	ปีพิมพ์	ปีที่ตีพิมพ์	ปีที่เข้าถึง	ปีที่เผยแพร่	ปีที่เข้าถึง	ปีที่เผยแพร่	ปีที่เข้าถึง	ปีที่เผยแพร่
61.	Polus and Horth (2005, อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2559, หน้า 31)	2005	Polus and Horth	2005	2559	31					
	Parker and Begnaud (2004, p. 157 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2555, หน้า 67)	2004	Parker and Begnaud	2004	2555	67					
	Sousa (2003, p. 56 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2560, หน้า 24)	2003	Sousa	2003	2560	24					
	การพิมพ์ ปริญญาโท (2559)										
	Kelley (1998, p. 22 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท และสภากาชาด วิทยานิพนธ์, 2552, หน้า 39)	1998	Kelley	1998	2552	39					
	Chemim (2001, p. 13 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)	2001	Chemim	2001	2560	34					
	Benis (2002, p. 39 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)	2002	Benis	2002	2560	34					
	Couto and Eken (2002, p. 32 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2559, หน้า 31)	2002	Couto and Eken	2002	2559	31					
	Katz (2003, อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2554)	2003	Katz	2003	2554						
	Guntem (2004, p. 463 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560, หน้า 34)	2004	Guntem	2004	2560	34					
	Casse and Cludel (2007 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2560, หน้า 24)	2007	Casse and Cludel	2007	2560	24					
	Daner (2008, p. 157 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2560, หน้า 24)	2008	Daner	2008	2560	24					
	Stoll and Temperley (2009, p. 13 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2560, หน้า 24)	2009	Stoll and Temperley	2009	2560	24					
	Harris (2009, p. 12 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2562, หน้า 44)	2009	Harris	2009	2562	44					
	Delich (2010 อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, 2562, หน้า 44)	2010	Delich	2010	2562	44					
	Ubben, Hughes & Norris (2011)	2011	Ubben, Hughes & Norris	2011							
	ศิริวรรณ คำมูล (2561)	2561	ศิริวรรณ คำมูล	2561							
	สุวิมล ทยภาว (2559)	2559	สุวิมล ทยภาว	2559							
1											
1											
1											
1											
1											
1											
2											
1											
1											
1											
1											

ข้อ 2 (ต่อ)

คำสั่งของคณะกรรมการผู้ประเมินผล

1	✓	✓	Ubben, Hughes & Norris (2011)	
1	✓	✓	Delich (2010) อ้างอิงใน เติมน้ำใจ สุนัข, 2562, หน้า 44)	
1	✓	✓	Harris (2009, p. 12 อ้างอิงใน เติมน้ำใจ สุนัข, 2562, หน้า 44)	
1	✓	✓	Stoll and Temperley (2009, p. 13 อ้างอิงใน ชงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)	
1	✓	✓	Danner (2008, p. 157 อ้างอิงใน ชงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)	
1	✓	✓	Casse and Cludel (2007) อ้างอิงใน ชงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)	
1	✓	✓	Guntern (2004, p. 463 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และศรีระวรรณ จันทิก, 2560, หน้า 34)	
1	✓	✓	Katz (2003, อ้างอิงใน ภูมิธยา สมการสมล, 2554)	
1	✓	✓	Couto and Eken (2002, p. 32 อ้างอิงใน ทรัพย์ ปิ่นทอง, 2559, หน้า 31)	
1	✓	✓	Bennis (2002, p. 39 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และศรีระวรรณ จันทิก, 2560, หน้า 34)	
1	✓	✓	Chemlin (2001, p. 13 อ้างอิงใน สมชาย รุ่งเรือง และศรีระวรรณ จันทิก, 2560, หน้า 34)	
1	✓	✓	Kelley (1998, p. 22 อ้างอิงใน ยุทธา รักไทย และสุภาวดี วิทยประสิทธิ์, 2552, หน้า 39)	
1	✓	✓	ทรัพย์ ปิ่นทอง (2559)	
1	✓	✓	Sousa (2003, p. 56 อ้างอิงใน ชงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24)	
1	✓	✓	Parker and Begnaud (2004, p. 157 อ้างอิงใน กฤตภากรีน ปุ๊พิง, 2555, หน้า 67)	
1	✓	✓	Polus and Horth (2005, อ้างอิงใน ทรัพย์ ปิ่นทอง, 2559, หน้า 31)	
1	✓	✓	ศิริวรรณ ศุภะนิรมิต (2561)	
1	✓	✓	สุวิมล ทยภาว (2559)	
1	✓	✓	ความดี	

- 131. บบ. บบ. คช. คช. คช. คช. คช.
- 130. บบ. บบ. คช. คช. คช. คช. คช.
- 129. บบ. บบ. คช. คช. คช. คช. คช.
- 128. บบ. บบ. คช. คช. คช. คช. คช.

จากตาราง 2 ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากแนวคิดของนักทฤษฎี นักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุดคือ 9 เรียงลำดับลงมาถึงความถี่ 2 โดยพิจารณาความคล้ายกันของแนวคิดและคำนี้ถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ได้สังเคราะห์ออกมาได้จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความยืดหยุ่น 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านปฏิสัมพันธ์ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม และอีก 1 องค์ประกอบ ผู้ศึกษาได้เลือกจากการพิจารณาคำนี้ถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญมากในชีวิตประจำวันของทุกคน เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการสร้างนวัตกรรมที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ ผู้ศึกษาจึงได้องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาในครั้งนี้รวมกันจำนวน 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น
2. ด้านจินตนาการ
3. ด้านวิสัยทัศน์
4. ด้านความไว้วางใจ
5. ด้านปฏิสัมพันธ์
6. ด้านการทำงานเป็นทีม
7. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ ทั้งในประเทศและนอกประเทศซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านให้คำนิยาม ความหมาย ทักษะ และแนวคิดของ ความยืดหยุ่นไว้ดังนี้

พงษ์เทพ บุญศรีโรจน์ (2545, หน้า 41) กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความคิดที่หลากหลายแนวทาง หลายรูปแบบ ไม่ยึดติดอยู่ในทางเดิม หรือรูปแบบเดิม

สุวิทย์ มูลคำ (2547, หน้า 20) กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับสภาพความคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทำให้เกิดความคิดแบบคล่องตัว

สมพร สุทัศน์ีย์ (2551, หน้า 169) กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การไม่เข้มงวดกวดขันจนเกินไป การรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว ไม่มีความตายตัว ไม่มีการยึดระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป

สุนทวิทย์ สิ้นพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สิ้นพานนท์ (2555, หน้า 64) กล่าวถึงความยืดหยุ่นไว้ว่า ความยืดหยุ่น เป็นความสามารถของบุคคลที่คิดหาคำตอบได้หลายวิธีและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและลงตัว

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 45) กล่าวถึงความยืดหยุ่นไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ ลักษณะของคนที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมหาทางออกของปัญหาอย่างหลากหลายวิธี สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ที่หลากหลายและมีความน่าเชื่อถือ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556, หน้า 213-214) กล่าวว่าความยืดหยุ่น เป็นการคิดกว้างหรือคิดหลากหลาย เป็นการคิดได้ไกล หลายทิศ หลายแง่มุม หลายรูปแบบ ความคล่องตัว

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 257) กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ความสามารถในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง เป็นความชื่นชอบในเรื่องที่ท้าทาย และชอบทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นความสามารถในการลดข้อจำกัดทั้งของตนเองและองค์กร ให้น้อยลงได้ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานในองค์กร ลดภาวะความกดดันของคนในองค์กร มีวิธีการทำงานที่ให้เสียหลากหลายไม่ตายตัว

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 146-147) กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความมุ่งมั่นต่อบริบทใหม่ ๆ ทำให้เกิดความกล้าที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ

สถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาทักษะส่วนตัวกล้าที่จะทำสิ่งใหม่อย่างท้าทายไร้ขีดจำกัด

จรูณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 92) กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ตามเหตุการณ์ต่าง ๆ การเดินทางทางสายกลาง ไม่ตั้งเกินไปหรือหย่อนจนเกินไป เป็นการเปิดโอกาสให้ทุก ๆ คนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมหาวิธีที่ไปถึงเป้าหมาย

โซซ่า Sousa (2003, pp. 37-38) กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่น (flexibility) ไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแก้ปัญหาโดยการใช้แนวคิดที่หลากหลายไม่ยึดติดแนวทางใดแนวทางหนึ่ง หรือความคิดเพียงแค่ว่าความคิดเดียว สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี พร้อมรับทุกสถานการณ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นอิสระ (independence) หมายถึง การมีความคิดที่เป็นอิสระแต่ยังระวังผลกระทบจากการตัดสินใจ ทุกครั้งที่ลงมือทำ ต้องไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน ชอบการทำงานอย่างมีอิสระ โดยพื้นที่เป็นฐานในการบริหารจัดการ เนื่องจากสามารถได้ทำในสิ่งที่ท้าทายและสามารถหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา และการคิดริเริ่ม (originality) หมายถึง การคิดสิ่งใหม่ ๆ การมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือในการทำสิ่งต่าง ๆ มีการสนับสนุนให้ผู้อื่นได้แสดงผลงานหรือแนวคิดใหม่ ๆ

ลูสลิส Lussier (2010 อ้างอิงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 23) กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการปรับเปลี่ยนระเบียบปฏิบัติบางอย่างเพื่อให้เกิดความคล่องตัวเพื่อให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ได้เร็วและดียิ่งขึ้น หรือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการดำเนินการ

จากความหมายของความยืดหยุ่น สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาหลายมุมมอง สามารถคิดวิธีดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาได้เลือกใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนเปิดรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดตามสถานการณ์ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

2. ด้านจินตนาการ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านให้คำนิยาม ความหมาย ทศนะ และแนวคิดของจินตนาการไว้ดังนี้

วัชรพล อัครานนท์ (2546, หน้า 170-171) กล่าวถึง จินตนาการไว้ว่า จินตนาการเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จสำหรับกิจกรรมของมนุษย์ และเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาตนเอง จินตนาการทำให้เห็นภาพและลักษณะต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ จินตนาการจะป้องกันเราจากความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหรือความสำเร็จที่ผ่านมาในอดีตของเรา นอกจากนี้ จินตนาการยังอยากให้เราแสวงหาความเยี่ยมยอดตามอุดมคติหรือความสำเร็จที่ไม่เคยลี้มลงอย่างไม่หยุดยั้ง จินตนาการจะพาเราไปในดินแดนที่ไร้ขีดจำกัด จินตนาการจึงเป็นมากกว่าความฝัน และเป็นส่วนสำคัญของความก้าวหน้าที่เราได้วาดฝันหรือสร้างมโนภาพไว้ในจิตใจ พร้อมออกแบบแนวปฏิบัติ เกิดแรงขับที่ทำให้เรามุ่งสู่จุดหมายและทำให้สำเร็จอย่างไร้ขีดจำกัด

ยอดมณู เป้าสุวรรณ (2554, หน้า 142-145) กล่าวถึง ความหมายของจินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถสร้างกระแสแห่งความดึงดูดในเรื่องนั้น ๆ ให้เกิดขึ้นได้จริง ๆ ตามกฎแห่งแรงดึงดูด เพราะมันทำให้เรามีพลังแน่วแน่ที่จะไปถึงจุดตรงนั้นที่เราได้กำหนดไว้ การจินตนาการจึงเป็นการวาดภาพเพื่อร่างอนาคตให้เป็นจริงและสามารถนำภาพจริงมาทบทวนซ้ำได้ในสมองของทุกคนมีความสามารถในการจินตนาการคนที่มีความจินตนาการจะเห็นภาพที่มีชีวิตชีวาและรับรู้ความรู้สึกที่หลากหลาย จินตนาการตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้สึกประสบการณ์และความรู้หากไม่มีพื้นฐานความรู้ไม่มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์จินตนาการก็เป็นเพียงการฝันเพื่องที่ไร้ความหมาย จินตนาการเป็นแรงผลักดันความก้าวหน้าที่สำคัญจินตนาการมีบทบาทสำคัญต่อการใช้สติปัญญาของมนุษย์ หากมนุษย์ไม่มีจินตนาการทางความคิด อาจไม่มีพัฒนาต่อไป ดังนั้น จึงควรพยายามใช้สมองเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีจินตนาการโดยการพยายามสั่งสมความรู้และประสบการณ์ให้มาก กล้าที่จะคิด กล้าที่จะสงสัยและมีความคิดที่เป็นอิสระ หมั่นทำกิจกรรมหลากหลายเพื่อกระตุ้นจินตนาการ

รำพรรณ รักศรีอักษร (2555, หน้า 58-62) ได้ให้ความหมายและสรุปแนวคิดเกี่ยวกับจินตนาการไว้ว่า เป็นความสามารถของสมองในการสร้างภาพขึ้นใหม่ จินตนาการต้องอาศัยความจริง จินตนาการเป็นความสามารถในการคิดของมนุษย์ จินตนาการสามารถจำลองภาพที่มนุษย์คิดขึ้นในสมอง และวาดภาพนั้นออกมาอย่างเด่นชัด

กิตติกาณจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 25) กล่าวถึงความหมายและสรุปคำว่า จินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหา อย่างชาญฉลาดและใช้วิธีที่สร้างสรรค์ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของจินตนาการคือ 1) อารมณ์ขัน (Humor) ในการทำงาน 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และ 3) สติปัญญา (Intellect) ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

กิตติกาณจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 43-44) ได้ให้ความหมายและสรุปเกี่ยวกับ จินตนาการไว้ว่า จินตนาการเป็นความเชื่อความศรัทธาความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพ ในจิตใจที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับ ความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ใน จิตใจมีเหตุผล โดยบุคคลที่จะมีคุณสมบัติมีจินตนาการที่ดีจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังต่อไปนี้ 1) มีอารมณ์ขัน เป็นคนที่เรียบบายรักสนุก ชี้เล่น อันจะเสริมสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ไม่เคร่งเครียดเกินไป การมีอารมณ์ขันเป็นยาวิเศษที่ทำให้คนเรามีความสุข ผ่อนคลายจากความตึงเครียด รู้จักปล่อยวาง มองโลกในแง่ดี ให้โอกาส ให้อภัย คนที่มีอารมณ์ ขันจะเสริมสร้างให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขสนุกสนาน เพลิดเพลิน 2) มีความคิด เชิงสร้างสรรค์ มองโลกในแง่บวกให้กำลังใจตนเองเสมอคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิดมาก่อน คิดนอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้เพื่อก่อให้เกิด สิ่งใหม่ ๆ การอยู่ภายในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และบรรยากาศที่จริงใจไว้วางใจ ให้โอกาส ให้อภัย จะเอื้ออำนวยสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) สติปัญญาเฉลียวฉลาดมีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 42) กล่าวถึงความหมายของจินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีจินตภาพ ที่เกิดขึ้นจิตใจโดยวัดได้จากตัวชี้วัดของการมีจินตนาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) มีอารมณ์ขัน (Humor) 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และ 3) มีสติปัญญา (Intellect)

กรทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 40) กล่าวถึงความหมายของจินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา และความคาดหวังที่เกิดขึ้นภายในความคิด ส่งผลให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด ไว้ในจิตใจ อย่างที่มีเหตุและผล โดยบุคคลที่มีจินตนาการจะมีการแสดงพฤติกรรมหรือ การแสดงออกมา คือ การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ทำอะไรที่แปลกใหม่ มีอารมณ์ขัน

ในการทำงาน มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์หลากหลายวิธี เพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสบายใจ มีอิสระในการคิด และการปฏิบัติงาน

วัฒนา ปะกิดา (2560, หน้า 75) กล่าวถึงความหมายของจินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์มีอารมณ์ขันและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

โซซ่า Sousa (2003, อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560, หน้า 24) กล่าวถึงความหมายของจินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง มโนภาพที่ผ่านการประมวลการไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วอย่างมีประสิทธิภาพผลในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมทางกาย นำไปสู่การคิดการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (Decision Making and Problem Solving) และตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การตัดสินใจ (Decision) และ 2) การคิดไตร่ตรอง (Thoughts)

กู๊ด Good (1973, p. 291 อ้างอิงใน พิมพ์ธนพร นันทวิวงศ์, 2563 หน้า 37) กล่าวว่า จินตนาการเป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ เป็นมโนภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ มีลักษณะที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง และได้สรุปตัวบ่งชี้ของจินตนาการ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ 1) อารมณ์ขัน (Humor) 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)

คามิงเกอร์ Kaminker (2011, p. 11) กล่าวถึงความหมายของจินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในขนาดสัดส่วนตัวบ่งชี้ของจินตนาการมีองค์ประกอบทั้งหมด 2 องค์ประกอบ คือ 1) อารมณ์ขัน (Humor) อารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุขความมีอิสระ นำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) สติปัญญา (Intelligent) สติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดาไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

จากความคิดเห็นและการให้ความหมายของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง การแสดงออกถึงความมีอิสระทางความคิด สามารถสร้างมโนภาพที่เด่นชัดในจิตใจเพื่อจุดประกายจินตนาการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไวต่อการรับรู้ และตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเฉลียวฉลาดทางด้านสติปัญญาแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี กล้าคิด กล้าแสดงออก

3. ด้านความมีวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านให้คำนิยาม ความหมาย ทักษะ และแนวคิดวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2552, หน้า 175) ได้ให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพความคิดและความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการในอนาคตที่มีลักษณะ เป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างเป็นข้อเสนอที่ไม่เจาะจงในรายละเอียดและไม่ได้กำหนด วิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนโดยวิสัยทัศน์มีหลายระดับตั้งแต่ระดับบุคคลกลุ่มองค์กรและสังคม

พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 54-56) ให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในสิ่งที่จะกระทำให้บรรลุเป้าหมาย คือการมีวิสัยทัศน์ในระยะยาวและ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างรวดเร็ว มีความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่นและ มีความสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นแปลวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งผู้นำและทีมงานต้องกำหนดไว้ว่า องค์การควรพัฒนาไปอยู่ในระดับใดในเวลานานเพียงใด และจะมีนโยบายอะไรบ้าง เพื่อที่จะนำมาเป็นเป้าหมายว่าควรสร้างเป็นยุทธศาสตร์อย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้วิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน รัดกุม และกระชับ วิสัยทัศน์ที่ดี ควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) ต้องมองหลายมิติทั้งด้านกว้าง ไกล ลึกและสูง เป็นการมอง ภาพรวมวิเคราะห์ทั้งจุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรคขององค์การเป็นการมองไปข้างหน้าไม่ใช่ แค่มองระยะสั้น ๆ แต่ต้องมองแบบมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงจุดหมายอย่างประสบความสำเร็จ 2) ต้องมีการวางแผนล่วงหน้า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีการวางแผน มุ่งสร้างไม่ใช่เป็นเพียง การแก้ปัญหา แต่ต้องเป็นการปฏิบัติเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ การวางแผนที่ดีต้องมีข้อมูลที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มีความยืดหยุ่น พร้อมรับ ทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3) ต้องบรรลุเป้าหมายให้ได้ วิสัยทัศน์ที่ดีต้องปฏิบัติได้ด้วยความสมเหตุสมผลภายใต้ระยะเวลาที่แน่นอนการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีคือต้องมีเป้าหมาย และกำหนดเวลาที่ชัดเจนรวมทั้งบรรลุเป้าหมายนั้นได้สำเร็จ 4) ต้องเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องต้องการ วิสัยทัศน์ที่ดีต้องท้าทายความสามารถของผู้บริหารและบุคลากร ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อจะไปสู่จุดหมายและจุดหมายนั้นต้องเป็นสิ่งที่ทุกคนตกลงร่วมกันต้องสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ต้องให้ทุกคนตระหนักเห็นความสำคัญ เห็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีการโน้มน้าวใจ จูงใจบุคลากรให้มีความเชื่อมั่นและศรัทธา สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันที่ทำให้วิสัยทัศน์นั้นประสบความสำเร็จได้ 5) ต้องคุ้มค่า เนื่องจาก คำว่าวิสัยทัศน์เป็นเรื่องของอนาคต ผลที่จะเกิดขึ้นต้องใช้ระยะเวลาในการพิสูจน์ความคุ้มค่า และความคุ้มค่าบางอย่างไม่อาจวัดได้จากตัวเลขหรือตัวเงินยกตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้า ของงาน องค์กร ความทันสมัย การพัฒนาทางความคิด การพัฒนาสุขภาพ ดังนั้นจึงต้องมี เครื่องมือที่วัดและวิธีการวัดหรือประเมินความวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนประกอบการวัดผล ทุกครั้งด้วย 6) ต้องมียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่อนาคต เพราะวิสัยทัศน์เป็นเรื่องของอนาคต

และยุทธศาสตร์คือแผนหรือวิธีการที่จะไปสู่อนาคตที่วางไว้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้นทุกอย่างขององค์การผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ถ้าวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นเรื่องของเป้าหมายในอนาคต คนในองค์กรส่วนใหญ่จึงปรารถนาและอยากให้ไปถึงจุดนั้นพร้อมกัน นั่นหมายความว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีและเหมาะสม เพราะทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556, หน้า 28) กล่าวถึง ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นการจินตนาการภาพในอนาคตอย่างชัดเจน บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ การมีวิสัยทัศน์เป็นการบ่งบอกถึงความมุ่งมั่นในสิ่งที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นจริงในอนาคตเป็นพลังแห่งการสร้างสรรค์ เป็นแรงกระตุ้นและทำให้มีความชัดเจนในการวางแผน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557, หน้า 13-14) กล่าวว่า ความมีวิสัยทัศน์จะทำให้เกิดความไว้วางใจและยอมรับจากบุคลากรและสามารถนำวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้มากกระตุ้นบุคลากรให้มุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องของแนวทางในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรได้เห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถสร้างจุดร่วมในอนาคต มีแผนวิธีการลงสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน เกิดความเข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้งในองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 33-43) กล่าวว่า ความมีวิสัยทัศน์ทำให้ผู้นำมีความสามารถที่จะนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าได้ ผู้นำจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรนำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นได้จริง ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรได้อย่างทันท่วงทีและช่วยในการพัฒนานโยบายขององค์กร

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557, หน้า 31-132) กล่าวว่า ผู้นำต้องฝึกฝนตนเองให้สามารถวาดภาพอนาคตที่ชัดเจน และรวบรวมพลังทั้งหมดที่มีทำให้ภาพนั้นเกิดขึ้นและพัฒนาความสามารถในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้เข้ากับกระบวนการทำงานที่ทำเป็นประจำได้ เพื่อแสดงให้เห็นว่าภาพในอนาคตที่ได้วาดไว้นั้นไม่ใช่เรื่องที่เพ้อฝัน แต่สามารถทำให้เกิดขึ้นจริงได้

ดวงแข ขำนอก (2559, หน้า 33) กล่าวถึงความหมายและแนวคิดของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของโรงเรียนว่าโรงเรียนต้องการก้าวไกลไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา จุดอ่อน จุดแข็ง

โอกาส อุปสรรคของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของโรงเรียนอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและความเป็นไปได้ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทั้งหมดที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย ร่วมแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้น กระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ มีความท้าทายในความรู้ความสามารถของคณะครู มีการจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่ออนาคต สามารถปฏิบัติได้จริง ในระยะเวลาที่แน่นอน และผู้บริหารต้องมีความสามารถสื่อสารให้ครูมีความเข้าใจ ตระหนักรู้ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ เพื่อลดข้อขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้ระหว่างการปฏิบัติงาน และสามารถมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ

แอนนี, ริชาร์ด และฟรานซ์ (2555, หน้า 244-245) กล่าวว่า ความมีวิสัยทัศน์จะทำให้เกิดความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ที่ทำให้บุคลากรมีความคาดหวังในอนาคต มีพลังมีแรงจูงใจที่จะก้าวไปให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและแผนการในอนาคตสำหรับองค์กร โดยที่บุคลากรทุกคนรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานที่ได้ช่วยกันวางเอาไว้ เป็นการสร้างให้เกิดความรักในองค์กร

โซซา Sousa (2003, pp. 37-38 อ้างอิงใน ธงชาติ ภูสุวรรณ, 2560) ได้กล่าวถึงความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมีเป้าหมาย (purposeful) หมายถึง การมีความเข้าใจตนเอง ซึ่งจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนในสิ่งที่ต้องการจะทำและส่วนใหญ่มักจะทำตามเป้าหมายนั้นได้สำเร็จ และนอกจากนี้ยังสามารถสื่อสารความต้องการให้ผู้อื่นได้เข้าใจได้อย่างชัดเจน และแจ่มแจ้ง เรียกว่าการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือการมีเป้าหมายที่ชัดเจน และการทำงานที่ชัดเจน

ยากิ Yaki (2006 อ้างอิงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 29) กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายให้แก่สมาชิก โดยผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นที่แปลกใหม่อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปจากความคิดเห็นของตนเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดที่หลากหลายในการนำมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจ

จากทัศนะของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในสิ่งที่ต้องการลงมือทำบนพื้นฐานความเป็นไปได้ สามารถวางแผนเพื่อไปถึงเป้าหมาย โดยวิธีการที่หลากหลาย ด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแล้วนำมาบูรณาการหลอม

เป็นแผนการปฏิบัติงาน ลงมือปฏิบัติตามแผนด้วยความมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ด้านความไว้วางใจ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านให้คำนิยาม ความหมาย ทศนะและแนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

ณัฐชุตา วิจิตรจามรี (2558, หน้า 127) กล่าวถึงความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การสร้างความมั่นใจในตัวเองในการคิดการตัดสินใจทุกเรื่อง ที่แสดงออกมาทางพฤติกรรมการพูดและการกระทำที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดความมั่นใจขึ้นในตัวของผู้คนที่เป็นผู้นำรวมถึง การมีคุณธรรมและความสามารถ ก็เป็นปัจจัยสำคัญ ในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่จะมีความน่าไว้วางใจต้องมีคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. คุณธรรม (Integrity) ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ และความจริงใจ กล่าวคือ เวลาเราพูดอะไร เราหมายความว่าสิ่งที่ได้พูดออกไป คุณธรรมยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเปิดเผยและ แบ่งปันความคิด ความเชื่อ และความรู้สึกกับผู้อื่นอย่างซื่อสัตย์

2. ความสามารถ (Competence) ได้แก่ ความรู้ และความสามารถ การตระหนักถึงจุด แข็งและข้อจำกัดของตนเอง การให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถเมื่อตัวเราสามารถช่วยได้ และการขอความช่วยเหลือ เมื่อเราต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น

3. ความสอดคล้อง (Consistency) ในที่นี้หมายถึง ความสอดคล้องกับการประพฤติ ปฏิบัติในอดีตที่ผ่านมา การปฏิบัติในสิ่งที่ได้พูดว่าจะทำ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานเชื่อในความสามารถ ของเราที่จะดำเนินสิ่งที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสม

4. ความภักดี (Loyalty) หมายถึง ความซื่อสัตย์ กล่าวคือ ผู้ที่ไว้วางใจได้จะต้องให้การ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่ใช่ชื่นชมเวลาอยู่ต่อหน้าบุคคลอื่น แต่ปล่อยข่าวลือ ลับหลังเขา

5. การเปิดกว้าง (Openness) หมายถึง ความเต็มใจ เปิดใจให้กว้างในการแบ่งปันความคิดเห็นกับผู้อื่น และเมื่อผู้อื่นแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเรา เราควรให้การ สนับสนุนและยอมรับแทนที่จะประเมินหรือตัดสินความคิดเห็นของเขาว่าถูกหรือผิด หรือหัวเราะเยาะเย้ยความคิดเห็นนั้น การเปิดกว้างเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของความ ไว้วางใจสำหรับพนักงานในองค์การ

โกเลมบิวสกี และแม็คคองกี Golembiewski and McConkie (1975, pp. 131-170) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันหรือความมั่นใจในบาง

สถานการณ์ ความไว้วางใจจะสามารถสะท้อนให้เห็นความคาดหวังที่เป็นผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับและความไว้วางใจแสดงถึงบางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์ นั้นด้วย

ลูห์มานน์ Luhmann (1979, p. 112) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ ที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ถึงรูปแบบความไว้วางใจ ลูห์แมนน์ กล่าวถึง ความไว้วางใจ ดังนี้

1. ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal trust) เป็นความ ไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2. ความไว้วางใจในระบบ (System trust) เป็นความไว้วางใจในระบบขององค์การ โดยภาพรวม ทฤษฎีของเขามองว่า ความไว้วางใจเป็นตัวแทนของระดับความมั่นใจของ บุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่นในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสามารถพยากรณ์ได้โดยผลของงานที่เกิดขึ้น

ลูห์แมนน์ให้ความสำคัญกับความไว้วางใจในองค์การ (Organizational trust) เพราะเป็นระบบขององค์การที่แสดงถึงการยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ร่วมกับองค์การ ซึ่งลูห์แมนน์ ได้จำแนกความไว้วางใจของบุคคลออกจากความไว้วางใจใน องค์การ แม้ว่าเขาจะเสนอว่า ความไว้วางใจก่อให้เกิดกรอบของการปฏิสัมพันธ์ที่ได้รับอิทธิพลทั้ง จากบุคคลและระบบสังคม จึงได้จำแนกความไว้วางใจออกเป็น 2 อย่าง ดังนี้

1. ความไว้วางใจระหว่างบุคคล เป็นการวัดประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

2. ความไว้วางใจในระบบ (ความไว้วางใจในองค์การ) เป็นการวัดประเมินความแตกต่างของความไว้วางใจในองค์การและความ ไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสามารถอธิบายลักษณะความแตกต่างของการรับรู้ของพนักงานต่อความไว้วางใจได้อย่างครอบคลุม และจากการศึกษาความไว้วางใจทั้ง 2 มิติ ถือเป็นปัจจัยในการ ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์การ การมีปฏิสัมพันธ์อย่างเสมอภาคระหว่าง ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลถึงความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ที่ถือเป็นแกนของ สัมพันธภาพทั้งหลายที่ช่วยยึดเหนี่ยวบุคคลให้อยู่ร่วมกัน ด้วยความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย บรรยากาศของความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน จะทำให้ทุก คนมีอิสระในการ แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

มิชรา Mishra (1996, p. 97 อ้างอิงใน พิเชษฐ ผดุงเพิ่มตระกูล, 2554, หน้า 19-20) ได้เสนอแนวคิดความ ไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาไว้ว่าคุณสมบัติของผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ มี องค์ประกอบ 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านความสามารถ (Competency dimension) หมายถึง ความสามารถที่เป็นพื้นฐาน ของความไว้วางใจ บุคคลจะให้ความไว้วางใจผู้นำด้วยความที่เขาเชื่อว่า ผู้นำมีความสามารถในการ ทำงานได้ดี เป็นคนเก่ง เฉลียวฉลาด ทั้งด้านสติปัญญา และด้านอารมณ์ และมีความสามารถในการตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสม

2. มิติด้านความเปิดเผย (Openness dimension) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่น และไว้วางใจในตัวผู้นำ ว่าผู้นำของตนเป็นบุคคลที่มีความเปิดเผยต่อบุคลากร และปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความจริงใจ ซึ่งการเปิดเผยนั้นจะต้องเปิดเผยความจริงของปัญหาและความสำเร็จที่ได้รับ นอกจากนี้ บุคลากรยังต้องการ การประเมินผลการทำงานของตนอย่าง ยุติธรรม ตรวจสอบได้ ทั้งเรื่องการปฏิบัติงาน ค่าจ้างและอนาคตการทำงาน ดังนั้น ความเปิดเผยและจริงใจของผู้นำจึงเป็นพื้นฐานของการสร้างความไว้วางใจในตัวผู้นำ โดยผู้นำต้องมีความยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นและปัญหาของบุคลากร พร้อมนำไปพิจารณาและหาข้อตกลงร่วมกัน ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมการแสดงออกให้บุคลากรรับรู้ ว่า ผู้นำมีความเปิดเผย และจริงใจ โดยการตั้งใจฟังในสิ่งที่บุคลากรพูดเสนอ หรือแสดงความคิดเห็น ผู้นำควรกล่าวคำชื่นชมในข้อเสนอและแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและเคารพในความคิดเห็นของบุคลากร นอกจากนี้ผู้นำยัง ควรเปิดเผยถึงกระทำและความตั้งใจของผู้นำด้วยเช่นกัน เพราะการเปิดเผยซึ่งกันและกัน เป็นพื้นฐาน ของความไว้วางใจ

3. มิติด้านความห่วงใย (Concern dimension) หมายถึง การที่บุคคลให้ความไว้วางใจว่าผู้นำจะไม่ฉกฉวยผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมจากบุคลากร แต่ผู้นำจะยึดถือประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ และให้ความสนใจ ใส่ใจและห่วงใยต่อความผาสุกของบุคลากรทุกคนในองค์การเท่า ๆ กันกับความผาสุกของตนเอง นั้นหมายความว่าผู้นำจะต้องสนใจและตอบสนองกับความต้องการและปัญหาของบุคลากรในองค์การ ทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ไม่เลือกที่รักที่ชัง ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ด้วยความเข้าใจและให้คุณค่ากับสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นและเป็นอยู่เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่า ผู้นำจะให้ความสนทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกันและห่วงใยต่อความมั่นคงในงานที่ทำ

4. มิติด้านความเชื่อถือได้ (Reliability dimension) หมายถึง บุคลากรคาดหวังให้ผู้นำมี ความสม่ำเสมอ ในการพูดและการกระทำ นั่นคือ พูดในสิ่งที่ทำและสามารถทำในสิ่งที่พูดได้สำเร็จ ความไม่สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำของผู้นำ จะทำให้ความไว้วางใจในตัวผู้นำลดลง นอกจากความสม่ำเสมอของพฤติกรรมแล้ว การตัดสินใจของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในการทำงานซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ใน

เวลาที่เหตุการณ์ผิดปกติ มีปัญหาเกิดขึ้นหรือมีเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันผิดปกติไปจากเดิม ก็มีผลต่อความไว้วางใจในตัวผู้นำเช่นกัน เนื่องจากเหตุการณ์ผิดปกติที่เกิดขึ้น บุคคล หรือผู้นำ อาจมีเจตนาที่จะปิดบังข้อมูลสำคัญไว้ ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัย ต่อความรู้สึก และส่งผลต่อความไว้วางใจที่กำลังดำเนินอยู่ อย่างไรก็ตาม เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ที่มีผลกระทบต่อความไว้วางใจผู้นำมากที่สุด คือเหตุการณ์ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานประจำ ดังนั้น พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความไว้วางใจจึงควรมีความสม่ำเสมอ แน่นนอน เป็นที่น่าเชื่อถือ

รอบบินส์ Robbins (2000, pp. 511-512) ได้เสนอหลักการขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับความไว้วางใจ ดังนี้

1. ความไม่ไว้วางใจทำให้สูญเสียความไว้วางใจ (Mistrust drives out trust) บุคคลที่ไม่มี ความไว้วางใจต่อบุคคลอื่น แสดงออกโดยการไม่เปิดเผยข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็น มีพฤติกรรมฉวยโอกาส หาประโยชน์ให้กับตนเอง การกระทำเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลเหล่านี้ จากที่เคยเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่น กลายเป็นบุคคลที่รู้สึกว่าไม่น่าไว้วางใจ ขึ้นมาทันที

2. ความไว้วางใจก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust begets trust) การแสดงออกถึงความไว้วางใจของบุคคลก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. ตำแหน่งสูงขึ้นมักเป็นโอกาสให้ทำในสิ่งที่ไม่น่าไว้วางใจเกิดขึ้น (Growth offer makes mistrust) ตำแหน่งที่สูงขึ้น มักฉวยโอกาสในการแสวงหาอำนาจและความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมตำแหน่งของตนเอง

4. การลดขนาดขององค์การจะทดสอบระดับความไว้วางใจ (Decline or downsizing test the highest levels of trust) การลดคนหรือขนาดขององค์การ มักทำลายสภาพแวดล้อมที่มีความไว้วางใจ เพราะการปลดบุคลากรขององค์การออกไปมีผลทำให้บุคลากรที่เหลืออยู่เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน สูญเสียความจงรักภักดี และความไว้วางใจภายในองค์การ

5. ความไว้วางใจเสริมสร้างความสามัคคี (Trust increases cohesion) ความไว้วางใจจะยึดเหนี่ยวบุคคลให้อยู่รวมกันด้วยความเชื่อมั่นว่าบุคลากรมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ถ้าบุคคลเกิดปัญหาต้องการความช่วยเหลือ เขาจะมั่นใจได้ว่าจะได้รับการช่วยเหลือทันที และเมื่อพบกับความยากลำบาก สมาชิกในกลุ่มจะร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน

6. ความไม่ไว้วางใจทำลายกลุ่มของตนเอง (Mistrusting groups self-distrust) เมื่อสมาชิกกลุ่มไม่ไว้วางใจบุคคลในกลุ่ม พวกเขาจะไม่ยอมรับและดีดตัวออกห่าง และเริ่มสนใจ

กับความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการของกลุ่มสมาชิก ดังนั้น สมาชิกในกลุ่มที่เกิดความไม่ไว้วางใจมักเกิดความเคลือบแคลงสงสัยสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม แต่ละบุคคลจะปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง และไม่เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกในกลุ่ม ปฏิบัติเหล่านี้จะทำให้ลายกลุ่มสมาชิกเหล่านี้ ในที่สุด

7. ความไม่ไว้วางใจลดผลผลิต (Mistrust generally reduces productivity) ความไม่ไว้วางใจมักก่อให้เกิดการลดผลผลิตอยู่เสมอ ความไม่ไว้วางใจมุ่งเน้นที่ความสนใจในความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความยุ่งยากในการสร้างเป้าหมายร่วมกัน บุคคลมักตอบสนองโดยการปิดบังข้อมูลข่าวสาร และเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา เขาจะหลีกเลี่ยงการขอความช่วยเหลือเพราะกลัวว่าบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์จากเขา บรรยากาศของความไม่ไว้วางใจ จะทำให้เกิดความขัดแย้งและการประสานงานล่าช้า

จากทัศนะของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ทำให้บุคลากรเชื่อถือ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร โดยการสร้างความเชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กร ยึดการบริหารสากล เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเมตตา มีความกล้าหาญ มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติผู้อื่น รับฟังปัญหาและช่วยเหลือตามความเหมาะสม

5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านให้คำนิยาม ความหมาย ทัศนะ และแนวคิดเกี่ยวกับความมีปฏิสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2559, หน้า 67) ได้กล่าวถึงว่า ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ การได้รับ ความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความเป็น กันเองกับบุคคลอื่น ตลอดจนจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

วันชัย โพธิ์วรการ (2551, หน้า 45) ได้กล่าวถึง ปฏิสัมพันธ์ว่าเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ด้านความร่วมมือของเพื่อน ในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วย และการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตรคือ ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดีที่ถูกต้องที่ควรเป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ใฝ่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และนำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดีงาม

คณิศ จุลสุคนธ์ (2554, หน้า 45) กล่าวถึงความหมายของ ปฏิสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้

ดลนภา ตีบุปผา (2555, หน้า 60) ได้แสดงแนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ไว้ว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร คือการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่ง ความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันในสังคมยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ พึ่งพาซึ่งกันและกัน

เบเยอร์ และมาร์แชล Beyer and Marshall (1981) ได้กล่าวถึง ปฏิสัมพันธ์ภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่า ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติความเป็นวิชาชีพ 2) มิติสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและ 3) มิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลว่า หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการทำงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

จากทัศนะของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความเป็นมิตรกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความเป็นมิตร มีน้ำใจ วางตัวเหมาะสมปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี พุดจาสุภาพ ปฏิบัติตัวเหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ

6. ด้านการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านให้คำนิยาม ความหมาย ทัศนะ และแนวคิดเกี่ยวกับด้านการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

ปริญญา ตันสกุล (2547, หน้า 35-37) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จร่วมกัน และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมดังนี้ 1) ต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) มีการทำงานร่วมกัน 3) รับผิดชอบในความสำเร็จ 4) มองเห็นประโยชน์ของการทำงาน

ชรินา แก้วสีขาว (2547, หน้า 42) ให้ความหมายของคำว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน และต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จและได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่าจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดีคือ 1) ความสมดุลในบทบาท 2) การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย 3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน

5) การให้ความร่วมมือและการขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 6) วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการทำงานของทีมน้อย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาบุคลากร 10) ความสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่ม และ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

อัจฉรา ชุณหะวงศ์ (2553, หน้า 32) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมเกิดจากกลุ่มบุคคล ที่ร่วมกันทำงานมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการทำงานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน และยึดหลัก แนวคิดในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันด้วยใจรัก และมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง กล้ายอมรับกับเหตุการณ์ และทำงานด้วยความสุข

สมชาติ กิจยรรยง (2554, หน้า 24) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมมือร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานและ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555, หน้า 60) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การ มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีระบบการบริหารหรือการจัดการทีมที่ดี มีสมาชิกที่มี คุณภาพ มีความสามารถในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ และมีภาวะผู้นำที่ดี

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ประสานหน้าที่รวมคิดรวมมือกันทำงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกันสมาชิกเกิดความพึงพอใจ และสนุกสนานในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากทัศนะของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร โดยการสร้างความเชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กร ยึดการบริหารสากล เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเมตตา มีความกล้าหาญ มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติผู้อื่น รับฟังปัญหาและช่วยเหลือตามความเหมาะสม

7. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านให้คำนิยาม ความหมาย ทัศนะ และแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การศึกษาและนวัตกรรมการศึกษาไว้หลายมาตรามาตราที่สำคัญคือ มาตรา 67 รัฐต้อง

ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

นิคม เหลี่ยมมจฺย (2557, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ไว้ว่า เป็นการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาใช้ในทางปฏิบัติ โดยศึกษาแนวความคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ ระเบียบวิธี กระบวนการ และวิธีปฏิบัติ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่สนับสนุนการดำเนินงานโดยความต้องการของผู้ใช้งานง่าย รวดเร็ว สอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากร การอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นแก่บุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมในการนำระบบมาใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ มีระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและทันสมัย มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในองค์กร และมีระบบเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายของวิทยาลัย เช่น ระบบการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้แบบ e-learning เป็นต้น

อุณเรื่อน อ่ำบุญ (2558, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ไว้ว่า เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงานด้วยการใช้สื่อ เทคโนโลยี ปรับปรุงอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การออกแบบวิธีการทำงานแบบใหม่ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน การสร้างและผลิตอุปกรณ์ความพร้อมของสถานที่ การปฏิบัติงาน

สุริยัน หยกถาวรวงศ์ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการองค์การหรือสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เรื่องเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการศึกษา ตลอดจนการที่ผู้บริหารเปิดใจรับเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้บริหารจัดการสถานศึกษา จะช่วยให้การบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีความคล่องตัวมากขึ้น บุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้นักเรียนได้เรียนรู้ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เมธิกานต์ นนทะสร (2560, หน้า 11) ได้กล่าวถึง ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ไว้ว่าเป็นการปรับปรุงระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้ทันสมัย รวดเร็วและตอบสนองบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

อภิชญา ใช้ไหวพริบ (2562, หน้า 52) ได้กล่าวถึง ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ไว้ว่า เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงานด้วย เทคโนโลยี วิธีการและขั้นตอนการ

ใช้สื่อเทคโนโลยี ปรับวิธีการบริหารจัดการเทคโนโลยี ปรับระเบียบวิธีการจัดการกับสื่อ อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การออกแบบวิธีการทำงานแบบใหม่ การสร้างนวัตกรรมแบบใหม่ ๆ ในโรงเรียน การสร้างและผลิตอุปกรณ์ ความพร้อมของ สถานที่ปฏิบัติงาน ระบบการตัดสินใจ องค์ความรู้และวิทยาการใหม่

บาร์โต Bartlo (1998, pp. 371-374 อ้างอิงใน ภัทรจิต ดิลกเดชาพล, 2560, หน้า 41) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ไว้ว่า เป็นการดำเนินการทางด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคนิคการทำงานที่นำมาใช้ในองค์การที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีจะสะท้อนถึงสินค้าและบริการใหม่ ๆ เช่น เครื่องสแกนคอมพิวเตอร์ การเชื่อมโยงอินเทอร์เน็ต และการพัฒนา สินค้าและบริการ ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญต่อการแข่งขันระดับนานาชาติ

จากทัศนะของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมที่เปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา นำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คมสัน เทพกลาง (2554) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษพล อัมระนันท์ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการมี

ความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ สำหรับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานพบว่าเพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการและด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นและด้านการแก้ปัญหา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านจินตนาการ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภรณ์ทิพย์ บั่นกอง (2559) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่นและความมีวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีความเชื่อมั่นและนำไปสู่การพัฒนาในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลี่ยรวดเร็ว แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้าง

บรรยากาการทำงานที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงานมีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การมีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

กาญจนา ศิลา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับคือด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริหารเวลา 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน(เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์และด้านการไว้วางใจ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าไม่แตกต่างกัน

รัตนา พัฒนสิงห์ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์การทำงาน และมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

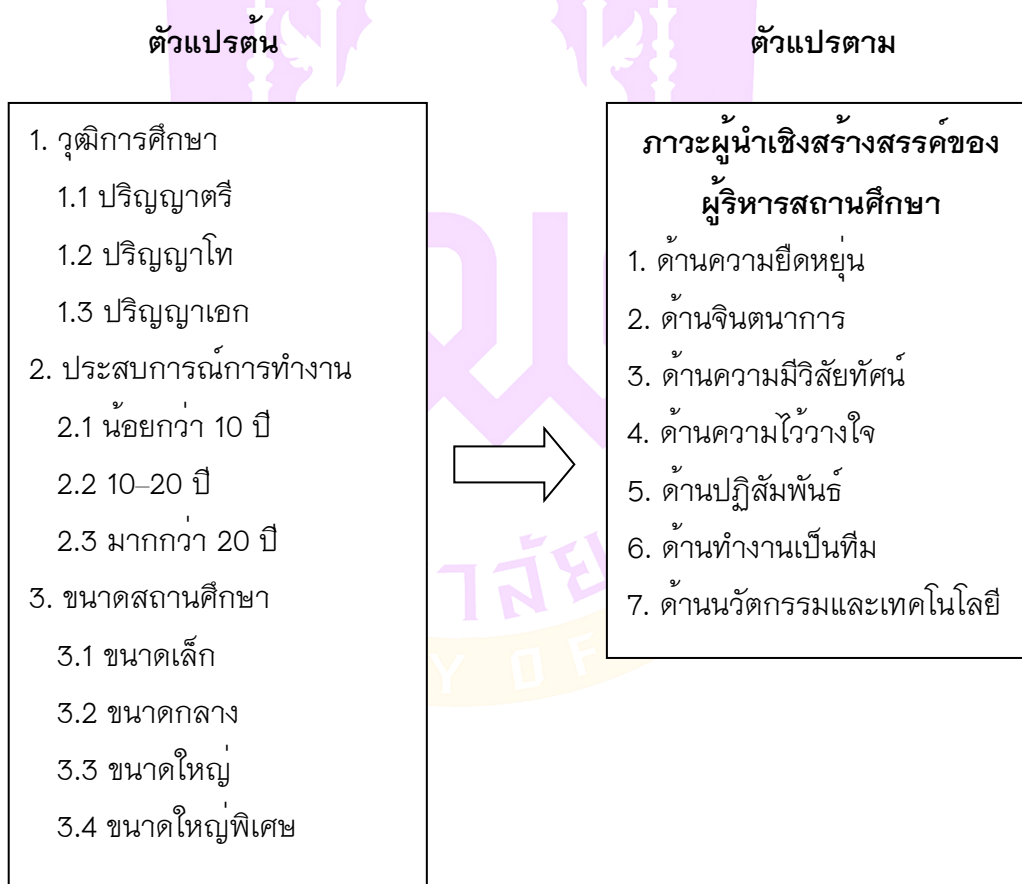
เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจและภาวะผู้นำ ด้านความยืดหยุ่นตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดีรับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอกยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมภาวะผู้นำด้านจินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนที่ดีมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนหาทางออกของปัญหาและนำเสนอนโยบายไปสู่ความสำเร็จภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์คาดการณ์และตั้งรับเหตุที่เกิดขึ้นได้เป็นผู้รอบรู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสืบค้นใช้ข้อมูลช่วยตัดสินใจภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาขอผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์เหตุแห่งปัญญาวางแผนดำเนินการตามลำดับสื่อสารสั่งการตรวจสอบภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดียึดหลักธรรมาภิบาลมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของสมาชิก

พิมพ์ธนพร นันทิวงค์ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ และด้านจินตนาการ ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหา ระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05 ในด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านแรงจูงใจ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05 ในด้านจินตนาการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย โดยได้กำหนดกรอบการวิจัยตามแนวคิดของ ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีสาระสำคัญของระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,838 คน ดังตาราง 2

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 327 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างอิงใน ชูศรีวงศ์รัตน์, 2558, หน้า 62) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ขั้นที่ 2 หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนแต่ละขนาดแล้วนำมาเทียบสัดส่วนด้วยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์

ขั้นที่ 3 สุ่มครูในแต่ละสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน		จำนวนตัวอย่าง
	โรงเรียน	ประชากร	
เล็ก	2	23	4
กลาง	23	527	94
ใหญ่	10	503	90
ใหญ่พิเศษ	6	785	139
รวม	41	1,838	327

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวจำแนกออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นแบบเลือกตอบ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายใน 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความยืดหยุ่น
2. ด้านจินตนาการ
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์
4. ด้านความไว้วางใจ
5. ด้านปฏิสัมพันธ์
6. ด้านทำงานเป็นทีม
7. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของ ลิเคิร์ต Likert (1967, pp. 90–95) และมีเกณฑ์ให้คะแนนของข้อความในแต่ละข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด

- 4 หมายถึง เห็นด้วยมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน คือ

4.1. ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

4.2. นางนิตยา มานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขุนสรวย

4.3. นายธงชาติ ภูสุวรรณ รองผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนนาวิวิทยาาคม

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

ให้คะแนน	+1	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	0	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	-1	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

N

เมื่อ IOC	แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
$\sum R$	แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 13-24 ธันวาคม 2564 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค Cronbach (1990, pp. 202-204) กำหนดให้ค่า ความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.93

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างด้วยวิธีแจก แบบสอบถาม จำนวน 327 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของ แบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item Objective Congruence)

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202–204)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบมาตรฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย จำแนกตามเพศ ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ของเซฟเฟ้ (ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2560, หน้า 180)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านทำงานเป็นทีม และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายตามรายละเอียด ดังนี้ (กฤษพล อัมระนันท์, 2558, หน้า 70) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

ความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67-1 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 44)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 44)

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

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

N คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum s_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 44)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 44)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 44)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงรายจำแนกตามเพศ การทดสอบ (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheff's method) (ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2560, หน้า 180)

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

เมื่อ F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F- Distribution)

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนกลุ่มที่ศึกษา

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านทำงานเป็นทีมและด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	224	68.50
1.2 ปริญญาโท	103	31.50
รวม	327	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	113	34.56
2.2 10-20 ปี	128	39.14
2.3 มากกว่า 20 ปี	86	26.30
รวม	327	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก	4	1.22
3.2 ขนาดกลาง	94	28.75
3.3 ขนาดใหญ่	90	27.52
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	139	42.51
รวม	327	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และระดับปริญญาโท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 39.14 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.56 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ตามลำดับ และส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามสอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 42.51 รองลงมาคือสอนสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.52 และสอนสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.22 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย ในภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ด้านความยืดหยุ่น	3.50	1.43	มาก	4
2	ด้านจินตนาการ	3.35	1.45	ปานกลาง	6
3	ด้านความมีวิสัยทัศน์	3.33	1.45	ปานกลาง	7
4	ด้านความไว้วางใจ	3.36	1.50	ปานกลาง	5
5	ด้านปฏิสัมพันธ์	3.53	1.43	มาก	2
6	ด้านทำงานเป็นทีม	3.67	1.43	มาก	1
7	ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.52	1.51	มาก	3
รวมเฉลี่ย		3.46	1.46	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่
ด้านทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.67$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่
ด้านปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านนวัตกรรมและ
เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.52$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
ได้แก่ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.33$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย ด้านความยืดหยุ่น

ข้อ	ด้านความยืดหยุ่น	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์	3.96	1.19	มาก	1
2	ผู้บริหารสามารถคิดวิธีแก้ปัญหาได้อย่าง หลากหลายวิธี	3.44	1.44	ปานกลาง	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิธีการ ปฏิบัติงานที่หลากหลายแล้วนำมาเสนอ แนวทางให้แก่ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ	3.46	1.42	ปานกลาง	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนคำแนะนำอื่น ๆ	3.45	1.45	ปานกลาง	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิธี คิดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่ไม่ แน่นอน	3.34	1.52	ปานกลาง	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารงานที่ ยืดหยุ่น ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย	3.37	1.44	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย		3.50	1.43	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้าน
ความยืดหยุ่น ซึ่งในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการ
ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.96$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายแล้วนำมาเสนอแนวทางให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.46$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ($\bar{X} = 3.34$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ด้านจินตนาการ

ข้อ	ด้านจินตนาการ	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิด	3.33	1.46	ปานกลาง	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างมโนภาพที่ชัดเจนในการทำงานของตนเอง	3.38	1.43	ปานกลาง	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาได้จุดประกายความคิดจินตนาการตามความคิดของตนเองได้เป็นอย่างดี	3.33	1.41	ปานกลาง	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความไวต่อการรับรู้สถานการณ์การที่เกิดขึ้นและสามารถรับมือสถานการณ์นั้นได้เป็นอย่างดี	3.36	1.45	ปานกลาง	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.34	1.45	ปานกลาง	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี กล้าคิด กล้าแสดงออก	3.37	1.50	ปานกลาง	2
รวมเฉลี่ย		3.35	1.45	ปานกลาง	

จากตาราง 7 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านจินตนาการ ซึ่งในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างมโนภาพที่ชัดเจนในการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.38$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี กล้าคิด กล้าแสดงออก ($\bar{X} = 3.37$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิด ($\bar{X} = 3.33$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านวิสัยทัศน์	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานความเป็นไปได้	3.35	1.44	ปานกลาง	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวางแผนการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	3.28	1.47	ปานกลาง	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลอื่นที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนวคิดในการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.37	1.43	ปานกลาง	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.33	1.46	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย		3.33	1.45	ปานกลาง	

จากตาราง 8 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลอื่นที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนวคิดในการวางแผนการ ($\bar{X} = 3.37$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 3.35$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวางแผนการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.28$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านความไว้วางใจ

ข้อ	ด้านความไว้วางใจ	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร	3.34	1.42	ปานกลาง	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษายึดการบริหารสากล เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเมตตา มีความกล้าหาญ มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน	3.37	1.44	ปานกลาง	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.38	1.60	ปานกลาง	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.18	1.58	ปานกลาง	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้อื่น	3.47	1.49	ปานกลาง	1

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความไว้วางใจ	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
6	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียน และผู้อื่น พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือตามความเหมาะสม	3.45	1.48	ปานกลาง	2
รวมเฉลี่ย		3.36	1.50	ปานกลาง	

จากตาราง 9 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านความไว้วางใจ ซึ่งในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเคารพผู้อื่นถือเป็นการให้เกียรติผู้อื่นเป็นมารยาท ($\bar{X} = 3.47$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้อื่น พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.45$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.18$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านปฏิสัมพันธ์

ข้อ	ด้านปฏิสัมพันธ์	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความเป็นมิตรกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.46	1.49	ปานกลาง	2

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านปฏิสัมพันธ์	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจช่วยเหลือ ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้อื่น ตามความเหมาะสมทุกครั้ง ที่มีโอกาส	3.42	1.46	ปานกลาง	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเหมาะสม ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้	3.39	1.45	ปานกลาง	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาสุภาพ เหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ	3.86	1.27	มาก	1
รวมเฉลี่ย		3.53	1.43	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านปฏิสัมพันธ์ ซึ่งในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาสุภาพ เหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ ($\bar{X} = 3.86$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความเป็นมิตรกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.46$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเหมาะสมปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ($\bar{X} = 3.39$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงราย ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการโน้มน้าวใจให้บุคคลเข้ามา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.69	1.40	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ทีมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงาน	3.70	1.42	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มี การที่ทีมงานกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ในทีม	3.67	1.41	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกันทำงานในทีม	3.74	1.42	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น ให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อ ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย	3.53	1.50	มาก	5
รวมเฉลี่ย		3.67	1.43	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำงานในทีม
($\bar{X} = 3.74$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส
ให้ทีมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่
ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ทีมงาน

ร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.53$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ข้อ	ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	(n = 327)		แปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	(S.D.)		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา	3.55	1.48	มาก	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	3.48	1.54	ปานกลาง	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	3.46	1.53	ปานกลาง	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษารูจักแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์เข้ามาช่วยลดภาระงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและจัดการงานภายในสถานศึกษา	3.50	1.53	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย	3.63	1.49	มาก	1
รวมเฉลี่ย		3.52	1.51	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) ซึ่งเมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.63$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.55$) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.46$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบเปรียบเทียบ (t-test) และ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 327)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร	ปริญญาตรี (n = 224)		ปริญญาโท (n = 103)		t	Sig
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.04	0.66	2.32	1.17	16.814*	0.000
2. ด้านจินตนาการ	4.04	0.68	1.84	1.38	19.258*	0.000
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์	4.04	0.68	1.77	1.26	20.947*	0.000
4. ด้านความไว้วางใจ	4.08	0.70	1.79	1.28	20.843*	0.000
5. ด้านปฏิสัมพันธ์	4.16	0.66	2.14	1.25	19.034*	0.000
6. ด้านทำงานเป็นทีม	4.15	0.65	2.60	1.85	11.048*	0.000
7. ด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยี	3.93	1.01	2.62	1.81	8.313*	0.000
รวม	4.06	0.63	2.15	1.28	17.942*	0.000

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 7 ด้าน

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 327)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						แปลผล	P
	น้อยกว่า 10 ปี		10–20 ปี		มากกว่า 20 ปี			
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.23	0.62	3.59	0.93	2.40	1.23	มาก	0.000
2. ด้านจินตนาการ	4.19	0.61	3.55	1.14	1.95	1.44	มาก	0.000
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์	4.21	0.59	3.53	1.15	1.90	1.36	มาก	0.000
4. ด้านความไว้วางใจ	4.28	0.61	3.48	1.13	1.89	1.33	มาก	0.000
5. ด้านปฏิสัมพันธ์	4.28	0.64	3.70	1.17	1.89	1.33	มาก	0.000
6. ด้านทำงานเป็นทีม	4.31	0.59	3.71	1.16	2.98	1.77	มาก	0.000
7. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.25	0.65	3.27	1.36	2.86	1.88	มาก	0.000
รวม	4.29	0.57	3.77	1.00	2.28	1.31	มาก	0.000

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (พ้องศรีวานิชย์ศุภวงศ์, 2560, หน้า 180) ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 327)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	(\bar{X})	น้อยกว่า 10 ปี	10–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านความยืดหยุ่น				
น้อยกว่า 10 ปี	4.23		0.000*	0.000*
10–20 ปี	3.59	0.000*		0.000*
มากกว่า 20 ปี	2.40	0.000*	0.000*	
2. ด้านจินตนาการ				
น้อยกว่า 10 ปี	4.19		0.000*	0.000*
10–20 ปี	3.55	0.000*		0.000*
มากกว่า 20 ปี	1.95	0.000*	0.000*	
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์				
น้อยกว่า 10 ปี	4.21		0.000*	0.000*
10–20 ปี	3.53	0.000*		0.000*
มากกว่า 20 ปี	1.90	0.000*	0.000*	

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	(\bar{X})	น้อยกว่า 10 ปี	10–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
4. ด้านความไว้วางใจ				
น้อยกว่า 10 ปี	4.28		0.000*	0.000*
10–20 ปี	3.48	0.000*		0.000*
มากกว่า 20 ปี	1.89	0.000*	0.000*	
5. ด้านปฏิสัมพันธ์				
น้อยกว่า 10 ปี	4.28		0.000*	0.000*
10–20 ปี	3.70	0.000*		0.000*
มากกว่า 20 ปี	1.89	0.000*	0.000*	
6. ด้านทำงานเป็นทีม				
น้อยกว่า 10 ปี	4.31		0.000*	0.000*
10–20 ปี	3.71	0.000*		0.000*
มากกว่า 20 ปี	2.98	0.000*	0.000*	
7. ด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยี				
น้อยกว่า 10 ปี	4.25		0.000*	0.000*
10–20 ปี	3.27	0.000*		0.000*
มากกว่า 20 ปี	2.86	0.000*	0.000*	

หมายเหตุ : *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่ มีประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปีและมากกว่า 20 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่ มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีและมากกว่า 20 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่ มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปีและ 10–20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านจินตนาการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่ มีประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปีและมากกว่า 20 ปี ผู้ที่มี

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรคของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เชียงราย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n = 327)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา				ขนาดใหญ่พิเศษ (\bar{X}) (S.D.)	P
	ขนาดเล็ก (\bar{X}) (S.D.)	ขนาดกลาง (\bar{X}) (S.D.)	ขนาดใหญ่ (\bar{X}) (S.D.)	ขนาดใหญพิเศษ (\bar{X}) (S.D.)		
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.45 (0.62)	4.25 (0.62)	4.01 (0.62)	2.63 (1.17)	0.000	
2. ด้านจินตนาการ	4.62 (0.34)	4.18 (0.62)	3.95 (0.64)	2.36 (1.53)	0.000	
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์	4.62 (0.32)	4.22 (0.61)	3.98 (0.62)	2.29 (1.46)	0.000	
4. ด้านความไว้วางใจ	4.83 (0.19)	4.30 (0.61)	4.00 (0.61)	2.22 (1.37)	0.000	
5. ด้านปฏิสัมพันธ์	4.75 (0.50)	4.30 (0.64)	4.03 (0.64)	2.40 (1.55)	0.000	
6. ด้านทำงานเป็นทีม	4.75 (0.30)	4.32 (0.61)	4.09 (0.58)	3.06 (1.67)	0.000	
7. ด้านนวัตกรรมและ เทคโนโลยี	4.60 (0.48)	4.27 (0.65)	3.99 (0.66)	2.63 (1.75)	0.000	
รวม	4.65 (0.36)	4.26 (0.57)	4.01 (0.56)	2.51 (1.33)	0.000	

จากตาราง 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่สอนขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยี จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method) (ผ่องศรี วาณิชยคุภวงค์, 2560, หน้า 180) ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n = 327)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	(\bar{X})	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาดใหญ่ พิเศษ
1. ด้านความยืดหยุ่น					
ขนาดเล็ก	4.45		0.979	0.822	0.001*
ขนาดกลาง	4.25	0.979		0.352	0.000*
ขนาดใหญ่	4.01	0.822	0.352		0.000*
ขนาดใหญ่พิเศษ	2.63	0.001*	0.000*	0.000*	
2. ด้านจินตนาการ					
ขนาดเล็ก	4.62		0.905	0.704	0.001*
ขนาดกลาง	4.18	0.905		0.510	0.000*
ขนาดใหญ่	3.95	0.704	0.510		0.000*
ขนาดใหญ่พิเศษ	2.36	0.001*	0.000*	0.000*	
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์					
ขนาดเล็ก	4.62		0.859	0.616	0.000*
ขนาดกลาง	4.22	0.859		0.451	0.000*
ขนาดใหญ่	3.98	0.616	0.451		0.000*
ขนาดใหญ่พิเศษ	2.29	0.000*	0.000*	0.000*	

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	(\bar{X})	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	ขนาดใหญ่ พิเศษ
4. ด้านความไว้วางใจ					
ขนาดเล็ก	4.83		0.803	0.511	0.000*
ขนาดกลาง	4.30	0.803		0.348	0.000*
ขนาดใหญ่	4.00	0.511	0.348		0.000*
ขนาดใหญ่พิเศษ	2.22	0.000*	0.000*	0.000*	
5. ด้านปฏิสัมพันธ์					
ขนาดเล็ก	4.75		0.867	0.628	0.002*
ขนาดกลาง	4.30	0.867		0.452	0.000*
ขนาดใหญ่	4.03	0.628	0.452		0.000*
ขนาดใหญ่พิเศษ	2.40	0.002*	0.000*	0.000*	
6. ด้านทำงานเป็นทีม					
ขนาดเล็ก	4.75		0.916	0.754	0.040*
ขนาดกลาง	4.32	0.916		0.631	0.000*
ขนาดใหญ่	4.09	0.754	0.631		0.000*
ขนาดใหญ่พิเศษ	3.06	0.040*	0.000*	0.000*	
7. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี					
ขนาดเล็ก	4.60		0.975	0.840	0.022*
ขนาดกลาง	4.27	0.975		0.484	0.000*
ขนาดใหญ่	3.99	0.840	0.484		0.000*
ขนาดใหญ่พิเศษ	2.63	0.022*	0.000*	0.000*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ผู้ตอบแบบสอบถามสอนสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดกลาง มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่

แตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 327 คนและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความยืดหยุ่น ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความไว้วางใจ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านจินตนาการ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

- 1.1 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายแล้วนำมาเสนอแนวทางให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านจินตนาการ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างมโนภาพที่ชัดเจนในการทำงานของตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลอื่นที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนวคิดในการวางแผนการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานความเป็นไปได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวางแผนการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเคารพผู้อื่นถือเป็นการให้เกียรติผู้อื่นเป็นมารยาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้อื่น พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือตามความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านปฏิสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาสุภาพ เหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความเป็นมิตรกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเหมาะสมปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำงาน

ในที่ม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี พบว่า ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา สรุปผล ดังนี้

2.1 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 7 ด้าน

2.2 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านทำงานเป็นที่ม ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านความยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปีและมากกว่า 20 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีและมากกว่า 20 ปี ผู้ที่มี

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีและ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.7 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่ประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปีและมากกว่า 20 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปีและมากกว่า 20 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความแตกต่างกับผู้ที่ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

2.3.1 ด้านความยืดหยุ่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสอนสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดกลาง มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 ด้านจินตนาการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสอนสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดกลาง มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 ด้านความมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสอนสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดกลาง มีความแตกต่างกับผู้ที่สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมและความสามารถที่แสดงออกในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ไม่ดีเท่าที่ควร รวมถึงการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ ไม่มีการไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นโดยไม่มีแรงบันดาลใจ ไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ทำให้การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้มีคุณภาพนั้นยังทำได้ไม่ดีพอ ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนา พัฒนสิงห์ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในอำเภอเคียนซาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการดำรงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความยืดหยุ่น ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์ชนพร นันทิวงค์ (2563) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความยืดหยุ่น

1.2 ด้านจินตนาการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่สร้างมโนภาพที่ชัดเจนในการทำงานของตนเอง ไม่มีอารมณ์ดี ไม่มองโลกในแง่ดี ไม่กล้าคิด ไม่กล้าแสดงออก และไม่มีควมว่องไวต่อการรับรู้สถานการณ์การที่เกิดขึ้น และไม่สามารถรับมือสถานการณ์นั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการและด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลอื่นที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนวคิดในการวางแผนการ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานความเป็นไปได้และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับเสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ

1.4 ด้านความไว้วางใจ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีการแสดงความเคารพผู้อื่นถือเป็นการให้เกียรติผู้อื่น เป็นมารยาท ไม่รับฟังปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้อื่น พร้อมทั้งไม่ให้การช่วยเหลือตามความเหมาะสม ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับเสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจและภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

1.5 ด้านปฏิสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาสุภาพเหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ and Hamner (2018) กล่าวว่า การเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดจากการแลกเปลี่ยนที่คิดว่าคุ้มค่า มีเจตคติที่คล้ายกันช่วยกันเติมความแตกต่างให้สมบูรณ์ มีความรู้สึกดีขึ้นเมื่อปฏิสัมพันธ์กันเช่นเดียวกับ Northouse (2019) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ภายในสังคมหรือภายในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจ (Trust) คือเมื่อฝ่าย

หนึ่งได้ให้ความช่วยเหลือกับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ให้ความช่วยเหลือไปจะมีความเชื่อใจว่าอีกฝ่ายรับจะตอบแทนกลับ

1.6 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำงานในทีม เปิดโอกาสให้ทีมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เปิดโอกาสให้มีการทีมงานกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมและสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับกฤษฎพล อัมระนันท์ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย มีพฤติกรรมที่เปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษาและรู้จักแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์เข้ามาช่วยลดภาระงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและจัดการงานภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา ศิลา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่าย ที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน การปฏิบัติงานต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่ต่างกัน การบริหารงานการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรมศึกษาดูงานพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นผลทำให้ได้รับการพัฒนาตนเองทั้ง

ในภาพรวมด้านมุมมองการคิดแก้ปัญหา การจัดการสถานศึกษา การนำวิธีการใหม่ ๆ ความสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดใหม่ ๆ และในด้านความรู้ เจตคติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อและบุคลิกภาพมากกว่า ซึ่งผลจากการได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จาก อาจารย์ในสถานศึกษา จากกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียน การสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการมองเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ คมสัน เทพกลาง (2554) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียน เทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัด นครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเชียงราย จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มี ประสบการณ์การทำงานงานแตกต่างกันได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายตั้งแต่การวิเคราะห์ วางแผนงาน การดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลการทำงานและส่งเสริมให้เกิดการ ทำงานร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการสื่อสารและประสานงานกับบุคลากรใน สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา ดิลา (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จึงทำให้ข้าราชการครูที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเชียงราย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูส่วนใหญ่สอนที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

มีโครงสร้างการบริหารงานตามรูปแบบ การบริหารงานที่สถานศึกษา มีการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษาเป็นผลให้สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระมีความคล่องตัวและรวดเร็ว มีอุปกรณ์เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัยกว่า สามารถเลือกใช้การติดต่อสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์ บุคลากรครบตามเกณฑ์ มีจำนวนมากเพียงพอที่จะแสวงหาข้อมูลเพื่อสื่อสาร มีอาคารสถานที่เพียงพอ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของตนเอง ซึ่งต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ไม่ทันสมัย อาคารสถานที่ไม่เพียงพอ บุคลากรมีไม่เพียงพอ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษามีจำนวนน้อยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องมีเทคนิคหรือภาวะผู้นำในการบริหารมากนัก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจึงต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงไม่สามารถแสดงจุดยืนที่ชัดเจนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาและให้ความมั่นใจผู้ร่วมงานว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารต่ำกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับดวงแข ขำนอก (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการและด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับและการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ควรมีวิธีการบริหารงานที่ยืดหยุ่นไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยและผู้บริหารควรคิดวิธีแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธีและควรรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนคำแนะนำอื่น ๆ

2. ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิด และมีความสามารถชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาได้จุดประกายความคิดจินตนาการตามความคิดของตนได้เป็นอย่างดีและควรมีทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ด้านความมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดวางแผนการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

4. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือ เชื่อมมั่นในตัวผู้บริหารและควรยึดการบริหารสากล เช่น ชื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเมตตา มีความกล้าหาญ มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน

5. ด้านปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเหมาะสมปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ควรมีน้ำใจช่วยเหลือครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้อื่นตามความเหมาะสมทุกครั้งที่มีโอกาสและควรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความเป็นมิตรกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิด ตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้มีการทีมงานกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีม และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

7. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปแบบของกรณีศึกษา

2. ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น การบริหารเวลา สร้างมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากขึ้น

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ: อีรสาส์นพับลิชเชอร์.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2558). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม: โรงพิมพ์สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กาญจนา ดิลา. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต**. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- เกสร ธิตะจारी. (2543). **กิจกรรมศิลปะสำหรับครู**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). **การคิดเชิงสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.
- คมสัน เทพกลาง. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- คณิศ จุลสุคนธ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ คอ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- จรรุณี แก้วเอี่ยม. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

- ชรีนา แก้วสีขาว. (2547). **การทำงานเป็นทีมของครูไทยและครูชาวต่างประเทศ: กรณีศึกษาโรงเรียนขอนแก่นวิเทศศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2558). **เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ.** กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- ณัฐยา สนตระการผล. (2554). **การบริหารจัดการนวัตกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- ณัฐชุตตา วิจิตรจามรี. (2558). **การสื่อสารในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2552). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ดลนภา ตีบุปผา. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ปทุมธานี.
- ธงชาติ ภูสุวรรณ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิด ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). **แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

นิคม เหลี่ยมมจย. (2557). **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
วิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขต
ภาคเหนือตอนล่าง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร,
กำแพงเพชร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). **การพัฒนาการคิด.** กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิค ฟรีนติ้ง.

ประเวศ วะสี. (2555). **ผู้นำกับการปฏิรูปประเทศ.** สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, จาก
<http://www.hrtotthai.com/http://kapook.com/view/49694>

ปริญญา ตันสกุล. (2547). **มนุษย์ในมิติคู่ขนาน (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.

ปิยะวุฒิ ปัญญาพี. (2559). **การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์.** ภูเก็ต: โรงพิมพ์วิทยาลัย
อาชีวศึกษาภูเก็ต.

พ่อศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2560). **ระเบียบวิธีทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).** ปัตตานี:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

พงษ์เทพ บุญศรีโรจน์. (2545). **สอนให้คิด (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: คอมมา ดีไซด์แอนพรีน.

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. (2554). **ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ
ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การของบุคลากรทาง
การศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.** วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม.,
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์จจร. (2553). **ผู้นำการบริหารยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

พิมพ์ชนพร นันทิวงศ์. (2563). **การศึกษาภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด.,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2561). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภรทิพย์ ปั่นก้อน. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภิญโญ เสือพิทักษ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภัทรจิต ดิลกเดชาพล. (2560). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนสะเต็มศึกษา จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เมธิกานต์ นนทะสร. (2560). **กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์, กรุงเทพฯ.
- ยอดมณู เป้าสุวรรณ. (2554). **ในโลกนี้ไม่มีอะไรที่คุณทำไม่ได้ You can do it**. กรุงเทพฯ: แสบปี๊บค์.
- ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิหะระประพันธ์. (2552). **คัมภีร์การพัฒนาภาวะผู้นำจากปรมาจารย์ระดับโลก**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- ร่ำพรรณ รักศรีอักษร. (2555). **33 สิ่งที่ต้องทำเพื่อนำทางสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- รัตนา พัฒนสิงห์. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- วัชรพล อัครานนท์. (2546). **ทัศนคติที่ดีสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: ดีออกกีฟวิ่ง.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน**. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วันชัย โพธิ์วารการ. (2551). **ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตศนะร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา**

ในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย.

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

สมใจ สืบเสาะ. (2556). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เชิงธรรมชาติบนเว็บ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 24(3), 181-194.

สมชาติ กิจยรรยง. (2554). **12 Q ที่ดีเพื่อสร้างชีวิตให้มีความสุข**. กรุงเทพฯ: พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. **วารสาร Verdian E-Journal, Silpakorn University**, 10(1), 29-46.

สมพร สุทัศนีย์. (2551). **พฤติกรรมนาร์ก**. กรุงเทพฯ: วี พรีน (9119).

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คลังน่านาวิทยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2563). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปี**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.sesaocr.go.th/>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **การอธิบายการกรอกข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพปีการศึกษา 2550**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุคนทิพย์ สิ้นพานนท์, วรรัตน์ วรธรรมเลิศลักษณ์ และพรรณี สิ้นพานนท์. (2555). **พัฒนาทักษะการคิดตามแนวปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรีนติ้ง.

สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555). **ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร**. กรุงเทพฯ: ส.เอเชีย เพรส (1989).

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2559). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยควอลิตี้บุ๊คส์.

สุรียันต์ หยกถาวรวงศ์. (2559). **การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนิสิต**

ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย.

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). **ครบเครื่องเรื่องการคิด** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.**
- อภิชญา ใช้ไหวพริบ. (2562). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามทัศนคติของครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, นครสวรรค์.**
- อภิชาติ เนินพรหม. (2559). **การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางการคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**
- อารี พันธุ์มณี. (2557). **ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุ้นเรื่อน อ่าบุญ. (2558). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.**
- แอนนี่ แมคคีย์, ริชาร์ด อี. โบยาทซิส และฟรานซ์ จอห์นสตัน. (2555). **คู่มือพัฒนาภาวะผู้นำ Leadership becoming a resonant leader.** (ประณยา จงบุญวัฒนา, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท. (ต้นฉบับภาษาอังกฤษ พิมพ์ ค.ศ. 2012)
- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatly together: Creative leadership. **Journal of TheLeadership Quarterly**, 15(1), 103–210.
- Beyer, J. E., and Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. **Nurs Outlook**, 29(11), 662–665.
- Certo, S. C., and Certo, S. Ts. (2006). **Modern management** (10th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper

Collins Publishers.

Davis, K. (2007). **Human relations at work**. New York: McGraw–Hill.

Freud and Chris. (2007). **Inclusion–philosophy of Inclusive Education**. Retrieved

May 21, 2021, from <http://www.uni.edu//coe/Inclusion/philosophy/phosophy.html>

Golembiewski, R. T., and McConkie, M. (1975). **The Centrality of Interpersonal Trust in Group Processes** (2nd ed). New York: John Wiley and Sons.

Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (1991). **Educational administration: Theory, research and Practice**. (4th ed.). New York: McGraw–Hill.

James, C. R., and Connolly, U. (2000). **Effective change in schools**. London: Routledge Falmer.

Kaminker, J. P. (2011). **The leadership factor**. London. United Kingdom: Collier Macmillan.

Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley and Son.

Luhmann, N. (1979). **Trust and Power**. Chichester: Wiley.

Northouse, P. G. (2018). **Leadership: Theory and Practice** (4th ed). Thousand Oaks: SAGE Publications.

Organ, D. W., and Hammer, W. C. (2018). **Organizational Applied Psychological Approach**. United States of America: Business Publication.

Robbins, S. P. (2000). **Organizational Behavior** (8th ed). New Jersey: Prentice Hall.

Sousa, D. A. (2003). **How The Special Needs Brain Learns**. California: Thousand Oaks.

Stoll, L., and Temperley, J. (2019). Creative Leadership: A Challenge of Our Time. **School Leadership and Management**, 29(1), 65–78.

Torrance, E. P. (1962). **Guiding creative talent**. New Jersey: Prentice–Hall.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.ณัฐวุฒิ สัทโส อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
2. นางนาดยา มานะ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขุนสรวย
3. นายธงชาติ ภูสุวรรณ รองผู้อำนวยการ ชำนาญการ โรงเรียนวาวีวิทยาคม



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

คำชี้แจงเบื้องต้น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

4. ขอความกรุณาผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องระหว่างระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือไม่ ด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญของข้อคำถามแต่ละข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

นางสาววรรณภา ทะอินทร์

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา (วิทยาเขตเชียงราย)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ	นิยามศัพท์เฉพาะ
		+1	0	-1		
1.	วุฒิการศึกษา สูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก					วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ ณ วันตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1. ระดับปริญญาตรี 2. ระดับปริญญาโท 3. ระดับปริญญาเอก
2.	. ประสบการณ์ใน การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี 10-20 ปี มากกว่า 20 ปี					ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำการสอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชิงราย จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. น้อยกว่า 10 ปี 2. 10-20 ปี 3. มากกว่า 20 ปี
3.	ขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่ พิเศษ					ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่างกัน แบ่งเป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน น้อยกว่า 499 คน ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน น้อยกว่า 1,499 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน นักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	นิยามศัพท์เฉพาะ
		+1	0	-1		
1. ด้านความยืดหยุ่น						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความสามารถ ในการปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์					ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถคิดและมอง ปัญหา พร้อมเห็นทางออก ของปัญหาหลายมุมมอง สามารถคิดวิธีดำเนินการ แก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย วิธี สร้างทางเลือกที่ หลากหลายเพื่อให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษาได้เลือกใช้เป็น แนวทางปฏิบัติ ตลอดจน เปิดรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ มีการปรับเปลี่ยน วิธีคิดตามสถานการณ์ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย
2	ผู้บริหารสามารถคิดวิธี แก้ปัญหาได้อย่าง หลากหลายวิธี					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถคิดวิธีการ ปฏิบัติงานที่หลากหลาย แล้วนำมาเสนอแนวทาง ให้แก่ครูและบุคลากรใน สถานศึกษาเพื่อใช้เป็น แนวปฏิบัติ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับ ฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการ ศึกษา ตลอดจน คำแนะนำอื่น ๆ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามี การปรับเปลี่ยนวิธีคิด ปรับเปลี่ยนไปตาม สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามี วิธีการบริหารงานที่ ยืดหยุ่น ไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	นิยามศัพท์เฉพาะ
		+1	0	-1		
2. ดานจินตนาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการมีอิสระ ทางความคิด					ดานจินตนาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงความมีอิสระทาง ความคิด สามารถสร้างมโน ภาพที่เด่นชัดในจิตใจเพื่อจุด ประกายจินตนาการให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไวต่อ การรับรู้และตอบสนอง สถานการณ์ต่าง ๆ มีความ เฉลียวฉลาดทางด้าน สติปัญญาแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ และอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี กล้าคิด กล้าแสดงออก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างมโนภาพที่ ชัดเจนในการทำงานของ ตนเอง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถชักจูง ผู้ใต้บังคับบัญชาได้จุด ประกายความคิด จินตนาการตามความคิด ของตนได้เป็นอย่างดี					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความไวต่อกรรับรู้ สถานการณ์การที่เกิดขึ้น และสามารถรับมือ สถานการณ์นั้นได้เป็น อย่างดี					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามี ทักษะการคิดแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามี อารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี กล้าคิด กล้าแสดงออก					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	นิยามศัพท์เฉพาะ
		+1	0	-1		
3. ด้านวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานความเป็นไปได้					ด้านความมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในสิ่งที่ต้องการลงมือทำบนพื้นฐานความเป็นไปได้ สามารถวางแผนเพื่อไปถึงเป้าหมายโดยวิธีการที่หลากหลาย ด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแล้วนำมาบูรณาการหลอมหลอมเป็นแผนการปฏิบัติงาน ลงมือปฏิบัติตามแผนด้วยความมุ่งมั่นเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวางแผนการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลอื่นที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนวคิดในการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	นิยามศัพท์เฉพาะ
		+1	0	-1		
4. ด้านความไว้วางใจ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร					ด้านความไว้วางใจ หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร โดยการสร้างความเชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กร ยึดการบริหารสากล เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเมตตา มีความกล้าหาญ มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติผู้อื่น รับฟังปัญหาและช่วยเหลือตามความเหมาะสม
2	ผู้บริหารสถานศึกษายึดการบริหารสากล เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเมตตา มีความกล้าหาญ มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้อื่น					
6	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้อื่น พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือตามความเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	นิยามศัพท์เฉพาะ
		+1	0	-1		
5. ดานปฏิสัมพันธ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ มีความเป็นมิตรกับ บุคลากรทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร					ดานปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มี ความ เป็นมิตรกับบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีน้ำใจ วางตัวเหมาะสม ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ดี พุดจาสุภาพ เหมาะสม ตามกาลเทศะ
2	ผู้บริหารสถานศึกษามี น้ำใจช่วยเหลือครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้อื่น ตาม ความเหมาะสมทุกครั้งที่มี โอกาส					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา วางตัวเหมาะสมปรับตัว เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาได้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา พุดจาสุภาพ เหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	นิยามศัพท์เฉพาะ
		+1	0	-1		
6. ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน กำหนด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการทีมงานกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำงานในทีม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิดตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	นิยามศัพท์เฉพาะ
		+1	0	-1		
7. ดานนวัตกรรมและเทคโนโลยี						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามี พฤติกรรมที่เปิดใจรับ เทคโนโลยีสารสนเทศ ใหม่ ๆ ทางการศึกษา					ดานนวัตกรรมและ เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามี พฤติกรรมที่เปิดใจรับ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ทางการศึกษา นำนวัตกรรม ใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามา ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์ มีความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีเข้ามาบริหาร จัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ ความสำเร็จ
2	ผู้บริหารสถานศึกษา แสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษาเข้ามา ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี					
4	ผู้บริหารสถานศึกษารูจัก แสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์เข้ามาช่วย ลดภาระงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา และจัดการงานภายใน สถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา แสวงหานำเทคโนโลยี และนวัตกรรมช่วย ส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้เรียน					

ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของรายการคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 30 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของรายการคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3			
ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์							
1. ด้านความยืดหยุ่น							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสามารถคิดวิธีแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายแล้วนำมาเสนอแนวทางให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ	+1	0	+1	2	0.7	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนคำแนะนำอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการบริหารงานที่ยืดหยุ่น ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย	0	+1	+1	2	0.7	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3			
ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์							
2. ด้านจินตนาการ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิด	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างมโนภาพที่ชัดเจนในการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาได้จุดประกายความคิดจินตนาการตามความคิดของตนได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความไวต่อการรับรู้สถานการณ์การที่เกิดขึ้นและสามารถรับมือสถานการณ์นั้นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	0	2	0.7	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีอารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี กล้าคิด กล้าแสดงออก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3. ด้านวิสัยทัศน์							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานความเป็นไปได้	+1	0	+1	2	0.7	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวางแผนการปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3			
ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์							
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและบุคคลอื่นที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนวคิดในการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4. ด้านความไว้วางใจ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือ เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการบริหารสากล เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเมตตา มีความกล้าหาญ มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	0	+1	+1	2	0.7	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียน และผู้อื่น พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3			
ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์							
5. ด้านปฏิสัมพันธ์							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความเป็นมิตรกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีน้ำใจช่วยเหลือครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้อื่น ตามความเหมาะสมทุกครั้งที่มีโอกาส	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเหมาะสมปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดจาสุภาพเหมาะสมถูกต้องตามกาลเทศะ	+1	+1	0	2	0.7	สอดคล้อง
6. ด้านการทำงานเป็นทีม							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ โน้มน้าวใจให้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทีมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการทีมงานกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีม	+1	0	+1	3	0.7	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์
		1	2	3			
ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์							
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกันทำงานในทีม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันคิด ตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของงานตาม เป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ เปิดใจรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ใหม่ ๆ ทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหา นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษา เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักแสวงหา เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ เข้ามาช่วยลดภาระงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา และ จัดการงานภายในสถานศึกษา	+1	0	+1	2	0.7	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหานำ เทคโนโลยีและนวัตกรรมช่วย ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliility Statistics

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.935	36





ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วรรณภา ทะอินทร์
วัน เดือน ปี เกิด	10 กุมภาพันธ์ 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2552 ค.บ. (สังคมศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, จังหวัดอุตรดิตถ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	2 หมู่ 2 ตำบลเรือง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	วรรณภา ทะอินทร์. (ผู้บรรยาย). (17-23 เมษายน 2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 802-816). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

