

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

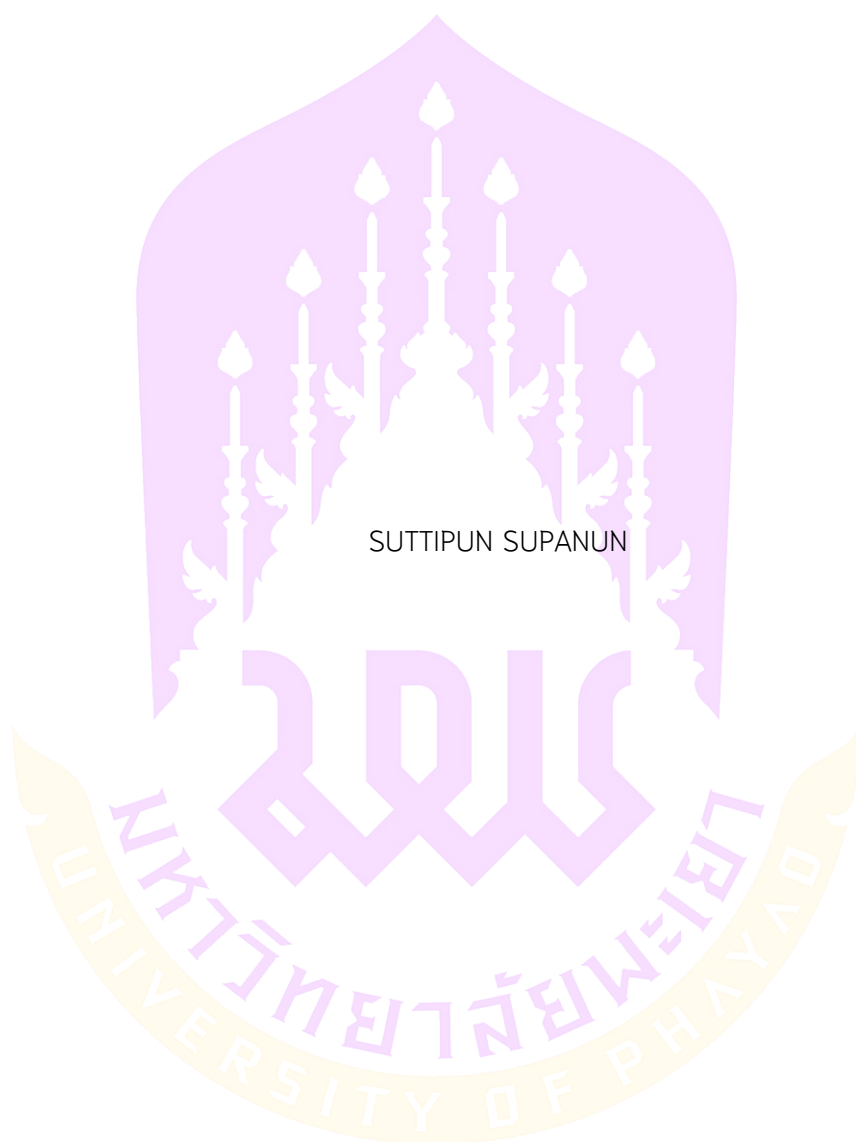
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

CREATIVE LEADERSHIP OF THE ADMINISTRATORS IN OPPORTUNITY EXPANSION
SCHOOLS AFFILIATED IN LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



SUTTIPUN SUPANUN

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 โรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลำปาง เขต 3

ของ สุทธิพันธุ์ สุภานันท์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิติมา วรรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รัชิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** สุทธิพันธุ์ สุภานันท์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 155 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

จากผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมและในแต่ละด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านแรงบันดาลใจและด้านจินตนาการ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

Title: CREATIVE LEADERSHIP OF THE ADMINISTRATORS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS AFFILIATED IN LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

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

Advisor: Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

Keywords: Creative Leadership

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study creative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3. 2) Compare the creative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3 by classifying educational background and work experience. the sample in this research consisted of 155 people by using Krejcie and Morgan sampling method. the participates were the directors and teachers in the educational opportunity expansion schools, lampang primary educational service area office 3. The research instruments used in this research was a 5-level estimation questionnaire. The statistics is used to analyze data and to find the difference were percentage, mean, standard deviation. T-test independent and one-way analysis of variance (ANOVA) and using the Scheffe 'method of analyzing pairs of means to see if there is a difference.

The results of this study were as follows 1) The creative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3, as perceived by samples of research was overall at a high level; The vision, flexibility, team work, inspiration and imagination. 2) To compare of creative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3 by Classifying educational background, as whole and in each aspect was statistically different at .05 level. The Comparisons of creative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 3, when classified by their work experience, showed no statistically significant difference.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสาคร ทิพย์เนตร ผู้อำนวยการโรงเรียนวังแก้ววิทยา และนายสมคิด สืบแจ้ ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งฮั้ววิทยา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้าน ภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และ อนุญาตให้คณะครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและ จัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และกราบขอบพระคุณ ครูอาจารย์ ที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ทำนองนี้ผู้วิจัยขออน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของ คุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งทำให้ผู้วิจัยมีสติปัญญา ในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัว ของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถ ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	18
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
สรุปกรอบแนวคิด	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.....	48
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	56
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.....	68
บทที่ 5 บทสรุป.....	70
สรุปผลการวิจัย	70
อภิปรายผลการวิจัย.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	92
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	93
ภาคผนวก ค การตรวจความสอดคล้องของแบบสอบถาม	101

ภาคผนวก ง ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค
 (Cronbach) 108

ประวัติผู้วิจัย 116



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงตารางสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	22
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม	48
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านจิตนาการ	49
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์	50
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น	51
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านแรงบันดาลใจ.....	53
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม	54
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม.....	56

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านจินตนาการ.....	57
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์.....	59
ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยืดหยุ่น.....	61
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านแรงบันดาลใจ.....	63
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม.....	65
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	67

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 สรุปรอบแนวคิด.....38



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประกอบด้วย สถานศึกษาในพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา และจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา) มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการสนับสนุนส่งเสริมและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ไปในแนวทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดลำปาง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2562)

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา รัฐบาลได้แถลงนโยบายด้านการศึกษาต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2531 ว่า “จะเร่งรัดการส่งเสริมตามชนบท การขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยจัดควบคู่ไปกับการขยายการศึกษาภาคบังคับและเตรียมพื้นฐานให้กับนักเรียนทุกระดับเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน ตลอดจนส่งเสริมจริยธรรม ศีลธรรม และวินัยของนักเรียนและคนในชาติเป็นพิเศษ” ในระยะแรกคณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการการขยายโอกาสทางการศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาในวิธีไม่บังคับ ยึดหลักการสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล กำหนดสาระการเรียนรู้เป็น 3 ส่วน คือ วิชาการ วิชาชีพ และสมรรถภาพพื้นฐาน ให้ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนมาใช้ในการดำเนินการ โดยการจัดทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ในระบบโรงเรียนนั้นให้กรมสามัญศึกษาเป็นแกนดำเนินการตามรูปแบบที่ดำเนินการอยู่แล้ว ให้ขยายโรงเรียนมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นโดยกรมต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาร่วมมือ ส่วนนอกระบบโรงเรียนนั้นให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นแกนนำในการดำเนินการประสานงานกับกรมอื่น ๆ ให้พิจารณาจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การดำเนินงานตามนโยบายข้างต้น มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันของหน่วยงาน อันเนื่องมาจากระบบระเบียบการดำเนินงานของราชการ งบประมาณไม่เพียงพอ ประชาชนไม่สนับสนุนให้

บุตรหลานศึกษาต่อโดยเฉพาะพื้นที่ชนบท เด็กวัยนี้เป็นวัยแรงงานครอบครัว มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานของเด็กกลุ่มนี้อยู่มาก เนื้อหาสาระของการเรียนจึงไม่ตอบสนองของความจำเป็นและความต้องการในการดำรงชีพและการประกอบอาชีพในท้องถิ่นได้ (สมบุญ ธิ์บเตปิน, 2552, หน้า 7) สังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมในยุคความรู้ศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกมุมโลกเข้าด้วยกัน พลังการขับเคลื่อนของนวัตกรรมและเทคโนโลยียุคดิจิทัลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระทันหันอย่างรวดเร็ว และเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการทั้งหลายเห็นตรงกันว่า เพิ่งจะเริ่มต้นเท่านั้น ในอนาคตข้างหน้าจะเพิ่มความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเป็นหลายเท่าตัว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วย ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ สถานศึกษาต้องมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิต ซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนเพื่อนักเรียนในศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อ๋าดอนกลอย, 2556, หน้า 1) การปฏิรูปการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประสิทธิผลและประหยัดสูงสุด เพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานแก่องค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม (เกศสินทร์ ตรีเดช, 2552, หน้า 62-63) โดยคุณแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำ คือความสามารถในการกล้านำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายด้วยวิธีการใหม่ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความตั้งใจให้ไปถึงเป้าหมายนั้นด้วยการใช้พลังกายและความคิดแบบเต็มความสามารถ มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการมองที่กว้างไกล เป็นที่พึ่งและคอยสนับสนุนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้เหมาะกับศักยภาพ สอดรับกับปริมาณงานและภาระงานของแต่ละบุคคล โดยใช้หลักการทำงานเป็นทีมและกระจายอำนาจในการบริหารสนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร นวัตกรรม และการพัฒนาผู้เรียนให้เป็น

ผู้ที่มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 45)

ผู้นำในยุคใหม่ต้องมีทักษะและพฤติกรรมที่สามารถในการสร้างแรงจูงใจให้เกิด การประสานงานรวมถึงการนำบุคคลอื่นอย่างมีจินตนาการ แรغبันคาลใจ วิสัยทัศน์ และ มีความยืดหยุ่น ด้วยเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และท้าทาย โดยอาศัยปัจจัย สภาพแวดล้อมด้วยการไว้วางใจ ให้คิดได้อย่างหลากหลายและพร้อมที่จะส่งเสริมแนวทาง ใหม่ ๆ ด้านแรงผลักดันภายในด้วยการมีความต้องการ ความหวัง ความปรารถนา ความขยัน และมีความรู้รอบด้าน รู้ลึก รู้จริง มีประสบการณ์ที่จะส่งผลทำให้เกิดความคิดที่เฉลิยวฉลาด ในการแก้ไขปัญหาแบบมีขั้นตอน ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556, หน้า 31) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการมี วิสัยทัศน์มีความสามารถในการปรับตัว มีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงาน บริบทและสภาวะ แวดล้อม เป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอมีทัศนคติต่อทุกอย่างบนโลกใบนี้ในทางบวก มีความมั่นใจในคุณภาพและคุณค่าของตัวเองและคนอื่น ๆ ที่พร้อมจะต่อสู้และแก้ไขปัญหา ไปพร้อมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ อีกทั้งยังรู้จักค้นคว้าหาความรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย จิตวิญญาณ และอารมณ์ (นเรศ บุญช่วย, 2553, หน้า 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มี คุณภาพบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าในองค์กรหนึ่งอาจจะมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแต่ละคน จะแสดงหน้าที่การเป็นผู้นำในพฤติกรรมต่างกัน หน้าที่ของผู้นำจึงไม่ได้เจาะจงเฉพาะกับ ผู้บริหารองค์กรเท่านั้นแต่หน้าที่ของผู้บริหารองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้าง โอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากรายงานผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประจำปี 2562 ที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีปัญหาในการบริหารงานยังมีเป้าหมาย ที่ไม่แน่ชัดและไม่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้ให้คำแนะนำในการทบทวน เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้อง และรองรับกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคม การวางแผนการพัฒนาสถานศึกษา และการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษา เกิดความล่าช้าและมีอุปสรรค บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และกลัว

การเปลี่ยนแปลง ไม่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาคูครู พัฒนานักเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 12 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน ครูผู้สอน จำนวน 192 คน รวมทั้งหมด 252 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 155 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49)

ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจินตนาการ
2. ด้านวิสัยทัศน์
3. ด้านความยืดหยุ่น
4. ด้านแรงบันดาลใจ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาคครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ตัวแปร ตามตาราง 1 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ, ด้านวิสัยทัศน์, ด้านความยืดหยุ่น ด้านแรงบันดาลใจ และด้านการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ มีปัญญา มีบุคลิกภาพในการบริหารงานและมีพฤติกรรมทางสังคม มีจินตนาการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

ด้านจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในกระบวนการคิดของสมอง ซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์

ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้าง สิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ ในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคต ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ ที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป้าหมายปลายทางต้องชัดเจน ทำทนาย มีพลังและมีความเป็นไปได้ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึง ความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจน ในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะที่หากผู้บริหาร ขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็น ผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออก การขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเอง ไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริง ๆ

ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคล ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และหัวหน้าบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมี ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายงบประมาณ และฝ่ายบริหารทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง พี่เลี้ยงเด็กพิการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอแจ้ห่ม อำเภอเมืองปาน และอำเภอวังเหนือ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาในการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทาง ในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปกรอบแนวคิด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายความหมาย ดังนี้ พรสวรรค์ ศิริศาตนันท์ (2555, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องมีตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตาม และสถานการณ์ในขณะนั้น ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้ตามที่แตกต่างกัน ผู้นำอาจจะต้องแสดงภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน หรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำ เมื่ออยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่งบุคคลนั้นอาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

อำนาจ ชนะวงศ์ (2555, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร จะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่คนหนึ่งคนหรือมากกว่า ต้องการใช้อำนาจของตนหรือกลุ่มตนชี้แนะ จูงใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความสมัครใจและมีความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นความสำเร็จ

ธนภัทร เสียงล้ำ (2556, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักจูงคน มีความคิดสร้างสรรค์ รับผิดชอบ ในหน้าที่ ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีความพากเพียรอดทน กล้าตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่ให้เข้ากับผู้อื่น สนับสนุนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้า แต่ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ควรมีลักษณะความเป็นผู้นำ เพราะความเป็นผู้นำจะได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากกลุ่ม ซึ่งมีผลต่อการกำหนดเป้าหมายการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของกลุ่มอย่างราบรื่นเรียบร้อย สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีความพอใจ

สัมมา รุณิธย์ (2556, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจของตนเองโดยการชักจูงให้คนและกลุ่มคนทำตามคำสั่งของตนเองด้วยความสมัครใจ พร้อมจะร่วมมือกันในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำในการจูงใจให้บุคคลหาแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างเต็มที่

ดวงทิพา พุ่มไม้ (2557, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถของผู้นำที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น กลุ่มคน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการสร้างความชัดเจนว่าอะไรคือความสำคัญ ในภาพจริงขององค์กร ช่วยให้มีมองทิศทางและเป้าหมายอย่างชัดเจน และสามารถกระตุ้น ชี้นำ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ความมั่นใจ ความเสียสละ มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องการให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

เพ็ญศิริ สมเรือน (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อำนาจ การชักจูง หรือการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลิกลักษณะและลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรม อันนำไปสู่ความสำเร็จ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้นำ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาลใจ ให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้แสดงออกทางพฤติกรรม สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงบทบาทออกมาเพื่อชักจูงหรือโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาของผู้นำให้มีหน้าที่ บทบาท ความรู้ความสามารถในการมีแรงจูงใจ อิทธิพล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ข้อดังนี้ คือ

1. ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับการโน้มน้าวใจและภาวะผู้นำเป็นตัวสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความก้าวหน้าหากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย
3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำถึงแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากเพียงใด ก็ไม่สามารถที่จะก้าวหน้าได้ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลังซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาตั้งแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องและต้องทำงานอย่างหนัก ดังนั้น ทุกคนอาจจะเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีคุณสมบัติที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

กาญจนา ศิลลา (2556, หน้า 21) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อสิ่งแวดล้อม ที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงประสงค์ ผู้มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ รวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559, หน้า 141) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ทุกหน่วยงานหรือองค์กรไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการหรือ CEO ที่มีอำนาจ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสามารถนำหรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของอิทธิพล (Influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่าง ๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เรื่องของตำแหน่ง หน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับบุคคลและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

พัฒนวรงค์ ดอกไม้ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์กร สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า สำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถหาแนวคิดวิธีการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ไม่เหมือนคนอื่น เป็นคุณสมบัติของแต่ละคนที่สามารถคิดได้หลากหลาย และนำมารวมกันจึงเกิดเป็นผลลัพธ์ที่แปลกใหม่ (Guilford, 1959, p. 470 อ้างอิงใน อารี รังสินันท์, 2532, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดอเนกนัย ซึ่งคิดได้หลากหลายแนวทาง หลากหลายด้าน หลากหลายแง่มุม คิดนอกกรอบและเกิดการคิดค้นสิ่งแปลกใหม่จากเดิมรวมไปถึงการคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ ความคิดอเนกนัย ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคล่องในการคิด (Fluency) ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration) เกตเซล (Getzels, 1962, pp. 450-455) มีความเห็นสอดคล้องกับกิลฟอร์ด กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะ

การคิดที่หาคำตอบได้หลากหลายคำตอบเพื่อตอบสนองสิ่งเร้าซึ่งลักษณะเช่นนี้ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีอิสระทางความคิดในการตอบสนองจึงสามารถตอบได้

กูตและโพรฟี (Good and Prophy, 1986, p. 685 อ้างอิงใน ประสาท อิศรปริตตา, 2538, หน้า 141) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดที่แตกต่างไปจากเดิม และมีคุณค่า คุณค่าด้านความสุขทางใจ เช่น ภาพยนตร์ทำให้ผู้ดูมีความสุข ด้านความถูกต้อง เช่น สามารถแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง

เทลเลอร์ (Taylor, 1964, pp. 108-109 อ้างอิงใน สุวรรณ ก้อนทอง, 2547) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่จะย้อนกลับเพื่อการแก้ปัญหาในแนวทางใหม่ ซึ่งเสนอว่า ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความคิดคล่องแคล่วในการคิด มีการคิดเชิงลึกและเกิดการใช้ความคิดเหล่านี้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง ความคิดสร้างสรรค์สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้หลายรูปแบบและความคิดริเริ่มเป็นการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ในทางที่แปลกใหม่

ทอแรนซ์ (Torrance, 1964 อ้างอิงใน สุวรรณ ก้อนทอง, 2547, หน้า 30) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายถึงกระบวนการของความรู้สึกที่ไวต่อการแก้ปัญหาหรือสิ่งบกพร่องที่ขาดหายไปแล้ว รวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐานขึ้นและทำการทดลองสมมติฐาน และรายงานผลที่ได้จากการค้นคว้า ความคิดสร้างสรรค์ของคนมีความแตกต่างกันตามระดับความมากน้อย ซึ่ง ทอแรนซ์ (Torrance, 1964) ได้ให้ทัศนะว่า ผลของความคิดสร้างสรรค์นั้นไม่จำเป็นต้องถึงขั้นสูงสุด ดังเช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ หรือการสร้างทฤษฎีที่ต้องใช้ความคิดด้านนามธรรม แต่อาจจะเป็นขั้นหนึ่งขั้นใดใน 5 ขั้น ต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เป็นขั้นแสดงออกมาอย่างอิสระในด้านความคิดริเริ่ม โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงาน

ขั้นที่ 2 งานที่ได้ผลผลิต ขั้นนี้ต้องอาศัยทักษะบางอย่าง

ขั้นที่ 3 เป็นงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำแบบใคร

ขั้นที่ 4 เป็นการปรับปรุงงาน ขั้นที่ 3 ให้ดี

ขั้นที่ 5 เป็นงานที่เกิดจากการคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมขั้นสูงสุด เช่น ค้นพบทฤษฎีหรือหลักการใหม่

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแก้ไขปัญหาเชิงลึก คิดนอกกรอบจากลำดับขั้นของการคิดอย่างปกติ ซึ่งเป็นลักษณะภายในของบุคคล ที่จะคิดได้หลากหลายมุมมองประสานกัน อันได้ผลลัพธ์ใหม่ที่สมบูรณ์

ดิลก ดิลกานนท์ (2534, หน้า 40) ได้กล่าวถึงแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ TUT-DP (The Test for Creative Think Drawing Production) (Jellen; and Urban, 1984) ซึ่งสร้างตามคำนิยามว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดอย่างมีสาระ ในเชิงนวัตกรรมจินตนาการ และความคิดอเนกนัย ซึ่งรวมถึงความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม ความคิดละเอียดลออ ความกล้าเสี่ยง และอารมณ์ขัน

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2537, หน้า 20-21) ได้สังเคราะห์คำอธิบายจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะตรงกันอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากเดิมซึ่งอาจเกิดจากความคิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่แล้ว หรือการใช้จินตนาการประดิษฐ์สิ่งใหม่ขึ้นมา
2. เป็นการคิดมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดจากความต้องการของบุคคล หรือความจำเป็นจากสิ่งแวดล้อมโดยมีลักษณะของความไวต่อการรับรู้ความรู้สึกถึงปัญหาหรือการคิดค้นปัญหาในแง่มุมหรือรูปแบบที่แตกต่างจากธรรมดา
3. เป็นการคิดที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ ไม่ใช่คิดฟุ้งซ่านให้แปลก ๆ แตกต่างแต่ไร้สาระหรือเป็นอันตราย เป็นการคิดแปลกใหม่ที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหา มีทางเป็นไปได้ และใช้ประโยชน์ได้จริง หรือความคิดหลากหลายที่นำไปสู่กระบวนการคิดค้นประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ รวมทั้งการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ตลอดจนความสำเร็จในด้านการคิดค้นพบทฤษฎีต่าง ๆ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

อารี รังสินันท์ (2526) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดจินตนาการประยุกต์ที่ทำให้เกิดการคิดค้นพบสิ่งใหม่ทางนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ซึ่งเป็นความคิดในแบบที่คนอื่นไม่คาดฝัน เป็นความคิดที่แปลกใหม่ คิดกว้างไกล เน้นทั้งคุณภาพและปริมาณ อาจเกิดจากการนำความคิดผสมผสานเชื่อมโยงกับความคิดใหม่ ๆ ที่แก้ปัญหาหรือเฝ้าอำนวยความสะดวกประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

อารี พันธุ์ณี (2540, หน้า 6) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางความคิดที่คิดในลักษณะอเนกนัย เกิดการประดิษฐ์คิดค้นพบของแปลกใหม่ ด้วยความคิดเปลี่ยนแปลงจากความคิดเดิมรวมกันให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งรวมทั้งการสร้างสรรคคิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิดแนวคิด หลักการได้สำเร็จ

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดทางสมองที่สามารถนำไปสู่ความคิดที่แปลกใหม่จากเดิม หรืออาจจะคิดเพิ่มเติมจากความคิดเดิม และก่อให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ ผลงานหรือนวัตกรรมที่ค้นพบขึ้นมาใหม่ โดยความคิดอาจจะเชื่อมโยงจากประสบการณ์ของตนเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

อารี รังสินันท์ (2532, หน้า 506-510) กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดของนักจิตวิทยาจิตวิเคราะห์ฟรอยด์ จิตแพทย์ชาวเวียนนาเป็นผู้นำกลุ่ม ให้ความเห็นที่ว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากความขัดแย้งระหว่างแรงขับทางเพศซึ่งถูกผลักดันออกมาโดยจิตใต้สำนึกกับความรู้สึกผิดชอบชั่วดีในสังคม ดังนั้นเพื่อให้แรงขับทางเพศได้แสดงออกมา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อาจเป็นความขัดแย้งเรื่องไม่พึงพอใจในสภาพของตนจึงต้องการปรับสภาพเดิมให้เป็นไปตามที่ตนพอใจ ฟรอยด์มีความคิดว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากความขัดแย้งระหว่างแรงขับทางเพศกับความรู้สึกผิดชอบในสังคม แรงขับทางเพศถูกกลั่นกรองออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่สังคมยอมรับเป็นความคิดสร้างสรรค์

2. ทฤษฎีโครงสร้างสมรรถภาพทางสมองหรือทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญา เป็นแนวทางของกิลฟอร์ด นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ทางสติปัญญาเป็นเวลาประมาณ 20 ปี โดยค้นพบความคิดเอกนัยและอเนกนัยเป็นความคิดสร้างสรรค์ความมีเหตุผล และการแก้ปัญหา กิลฟอร์ดได้แบ่งสมรรถภาพทางสมองออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

2.1 มิติที่เนื้อหา คือ เนื้อหาข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่เป็นสื่อในการคิดที่สมองรับเข้าไปคิด แบ่งออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

2.1.1 ภาพ คือ ข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่เป็นรูปธรรม หรือรูปที่แน่นอน ซึ่งสามารถรับรู้และทำให้เกิดความรู้สึกนึกคิดได้ เช่น ภาพ เป็นต้น

2.1.2 สัญลักษณ์ คือ ข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่อยู่ในเครื่องหมายต่าง ๆ เช่น ตัวอักษร ตัวเลข และสัญลักษณ์อื่น ๆ

2.1.3 ภาษา คือ ข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่อยู่ในรูปของถ้อยคำที่มีความหมายต่าง ๆ กัน ใช้ติดต่อสื่อสารได้ เช่น พ่อ แม่ ชอบ โกรธ เสียใจ เป็นต้น

2.1.4 พฤติกรรม คือ ข้อมูลที่แสดงออก กิริยา อาการ การกระทำที่สามารถสังเกตเห็น เช่น การยกแขน เป็นต้น

2.2 มิติที่ 2 วิธีการคิด คือ มิติที่บอกลักษณะกระบวนการคิดของสมอง แบ่งออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

2.2.1 การเข้าใจ คือ ทักษะทางสมองของบุคคลที่สามารถเข้าใจได้เมื่อเห็นสิ่งที่ต้องการ

2.2.2 การจำ คือ ทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประสบการณ์ต่าง ๆ และย้อนกลับมานึกได้

2.2.3 การคิดแบบอเนกนัย คือ ทักษะในการคิดตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการได้ หลากหลายรูปแบบ

2.2.4 การคิดแบบเอกนัย คือ ทักษะของการคิดหาคำตอบที่ดีที่สุดจากข้อมูล หรือสิ่งเร้าที่กำหนด

2.2.5 การประเมินค่า คือ ทักษะของบุคคลที่สามารถหาเกณฑ์ที่สมเหตุสมผล สามารถตัดสินเกี่ยวกับความดีความงามความเหมาะสม สามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลอื่นใดบ้าง ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ตั้งขึ้น

2.3 มิติที่ 3 ผลของการคิด คือ มิติที่แสดงผล (Product) ที่ได้จากการทำงาน การจัดการกระทำ วิธีการคิดจากข้อมูลจากเนื้อหา ผลการคิดออกมาในรูปลักษณะต่าง ๆ กัน ดังนี้ คือ

2.3.1 หน่วย คือ สิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัวและแตกต่างไปจากสิ่งอื่น ๆ

2.3.2 จำพวก คือ ประเภท จำพวก หรือกลุ่มของหน่วยที่มีคุณสมบัติหรือ ลักษณะร่วมกัน

2.3.3 ความสัมพันธ์ คือ ผลของการเชื่อมโยงความคิดของประเภทหรือ หลายประเภทเข้าด้วยกัน โดยอาศัยลักษณะบางอย่างเป็นเกณฑ์ ความสัมพันธ์อาจจะอยู่ในรูป ของหน่วยกับหน่วยจำพวกกับจำพวก หรือระบบกับระบบ

2.3.4 ระบบ คือ การเชื่อมโยงของสิ่งเร้า โดยอาศัยกฎเกณฑ์ หรือระเบียบ แบบแผนบางอย่าง

2.3.5 การแปลงรูป คือ การจัดองค์ประกอบของสิ่งเร้าหรือข้อมูลออกมา ในรูปใหม่โครงสร้างของประสิทธิภาพทางสมอง แบ่งออกเป็น 120 เซลล์ หรือ 120 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบจะประกอบด้วยหน่วยย่อยของ 3 มิติ เรียงจากเนื้อหา วิธีการคิด และผลของการคิด (Content Operation-Product)

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ตามแนวความคิดของนักมนุษยนิยม มาสโลและโรเจอร์ เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญของแนวคิดกลุ่มนี้ โดยมีความคิดว่าผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่ รู้จักตนเองตามสภาพที่เป็นจริง เข้าใจตนเองและยอมรับตัวตนทั้งในส่วนที่บกพร่องและ ในส่วนดี รู้จุดอ่อนและตระหนักในความสามารถของตนเอง ริเริ่มและนำตนเองได้ สามารถ พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีอิสระทางความคิด ตัดสินใจ เสือกทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่ให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน มองเห็นคุณค่าของตนเอง และสามารถสร้างสรรค์ตนเอง

และสังคมให้เกิดประโยชน์สุข กลุ่มมนุษย์นิยมเน้นถึงสถานการณ์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ว่า ต้องประกอบด้วย

3.1 ภาวะความปลอดภัยทางจิต

3.1.1 การยอมรับในค่าของคนแต่ละคน

3.1.2 ไม่มีการตีราคา ประเมินหรือเปรียบเทียบความคิดเห็นและผลงาน
ทุกคนทำงานด้วยความสบายใจ

3.1.3 ความมั่นใจในตัวเอง มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง และเต็มใจที่จะ
รับผิดชอบในความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของตนได้

3.2 ภาวะที่มีเสรีภาพในการแสดงออก

3.2.1 มีจิตใจกว้างที่จะเปิดรับประสบการณ์ เต็มใจจะรับรู้ความคิด มีความสนใจ
ต่อเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลก

3.2.2 ปรารถนาที่จะเล่นกับความคิด และสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ นักมนุษยวิทยา
มีความเชื่อว่า บุคคลที่รู้จักคนตรงตามสภาพที่เป็นจริง จะสามารถพัฒนาศักยภาพของตน
ให้เต็มที่ ภายใต้ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ และการมีเสรีภาพในการแสดงออก จะทำให้เกิด
ผลผลิตสร้างสรรค์ได้

4. ทฤษฎีความคิดสองลักษณะ เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของสมองมนุษย์
มีแนวคิดเบื้องต้นว่า เฝ่าพันธุของมนุษย์อยู่รอดสืบสายมาจนถึงคนปัจจุบันได้ เพราะมนุษย์มี
สมองอันเชี่ยวชาญ ซึ่งเกิดจากการทำงานของสมองที่มีสองส่วน โดยแบ่งหน้าที่กันทำ
ในแต่ละส่วน และจากการค้นคว้าทดลองเกี่ยวกับการทำงานของสมองสองซีก คือ สมองซีกซ้าย
และสมองซีกขวา ซึ่งทำหน้าที่แตกต่างกันอย่างเด่นชัดในการรับรู้ความเป็นไปของสิ่งต่าง ๆ
ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการทำงานของสมองซีกขวา ซึ่งทำหน้าที่คิดจินตนาการความคิด
แปลก ๆ ใหม่ ๆ ความซาบซึ้งในดนตรี ศิลปะ วรรณคดี เป็นต้น ส่วนสมองซีกซ้าย เป็นส่วนที่คิด
และมีการทำงานออกมาเป็นรูปธรรม เช่น การวิเคราะห์ การหาเหตุผล กฎเกณฑ์ความคิด
สร้างสรรค์เกิดจากการทำงานของสมองซีกขวา จะสามารถแสดงหรือบอกให้ผู้อื่นทราบได้เอง
เกิดจากการรวบรวมสังเคราะห์ และหาถ้อยคำของสมองซีกซ้าย เท่านั้น ดังนั้น หากสมองทั้ง 2 ซีก
คือ ซีกซ้ายและซีกขวาได้พัฒนาอย่างเหมาะสมทั้ง 2 ซีก ก็จะสามารถทำคุณประโยชน์ต่าง ๆ
แก่มนุษย์ชาติอย่างมหาศาล ทฤษฎีความคิดสองลักษณะจึงเป็นอีกทฤษฎีหนึ่งในการจัดและ
พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลการศึกษาการทำงานของสมอง แบ่งออกเป็น 2 ซีก คือ
สมองซีกซ้ายและซีกขวา กล่าวคือ สมองซีกขวา จะทำหน้าที่คิดจินตนาการ คิดสังเคราะห์ และ
มีความโน้มเอียงเข้าหากฎเกณฑ์ของดนตรี และศิลปะส่วนสมองซีกซ้าย คิดวิเคราะห์หาเหตุผล

โน้มเอียงเข้าหากฎเกณฑ์ทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ฉะนั้นถ้าสมองได้รับการพัฒนาให้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่ทั้ง 2 ด้าน ก็จะสามารถสร้างสรรค์และก่อประ โยชน์แก่นุชยชาติอย่างมหาดศาล

ขั้นตอนที่ 1 การตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ เป็นขั้นตอนแรกที่จะทำให้บุคคลเพิ่มความสำนึกในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและแจ่มชัดในธรรมชาติของความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลจะสนใจและให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นเมื่อได้รับรู้เนื้อหาสาระเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ จะช่วยให้บุคคลเข้าใจและเห็นความสำคัญยิ่งขึ้น สาระที่ควรจัดให้บุคคลได้เรียนรู้ ได้แก่

1. บุคลิภาพของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์
2. ลักษณะกระบวนการคิดสร้างสรรค์
3. ความสามารถสร้างสรรค์ด้านต่างๆ
4. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์
5. แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์
6. วิธีการฝึกคิดสร้างสรรค์
7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ 3 เทคนิคและวิธีการส่งเสริมและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เทคนิควิธีการ กลยุทธ์ในการฝึกกระบวนการคิดสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลผลิตสร้างสรรค์ซึ่งรวมเทคนิคและวิธีการต่อไปนี้ด้วย คือ การระดมพลังสมอง การคิดเชิงเปรียบเทียบ การคิดจินตนาการ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริงเป็นการพัฒนาบุคคลไป สู่การรู้จักตนเองตามสภาพที่เป็นจริง เป้าหมายสูงสุด คือ บุคคลสามารถดึงศักยภาพความสามารถและปรัชญาของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนและสังคมอย่างเต็มที่ การรู้จักตนเองตรงสภาพที่เป็นจริง จะประกอบด้วย

1. เป็นผู้เปิดรับประสบการณ์ต่าง ๆ มาปรับเข้ากับตนได้
2. สนใจศึกษาเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของมนุษย์
3. มีความคิดริเริ่มในการนำตนเอง และริเริ่มผลิตสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง
4. มีความสามารถในการคิดยืดหยุ่น เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแนวทาง

ในการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมได้ ลำดับขั้นในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของไอต (The Model AUTA) มีลำดับขั้นตอนดังนี้

- 4.1 การตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์
- 4.2 ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและแจ่มชัดของความคิดสร้างสรรค์
- 4.3 เทคนิควิธีการและกลยุทธ์ในการฝึกกระบวนการคิดสร้างสรรค์
- 4.4 การเพิ่มพูนศักยภาพในมนุษย์

ความคิดสร้างสรรค์มีทฤษฎีและแนวคิดที่สนับสนุนหลายทฤษฎีด้วยกัน ได้แก่ ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ตามแนวความคิดนักจิตวิทยาจิตวิเคราะห์ ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ตามแนวความคิดของนักมนุษยนิยม ทฤษฎีความคิดสองลักษณะและทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของโอบตา โดยแต่ละทฤษฎีต่างให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ควรส่งเสริมและปลูกฝังให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 43) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมในการนำผู้อื่น ติดต่อประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดที่แตกต่างด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 43) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ทักษะในการโน้มน้าวคนหรือกลุ่มคนอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนกล้าคิดแบบแปลกใหม่ มีความมั่นใจ คิดค้นสิ่งใหม่ในการจัดการภายในองค์การ มีความสามารถในการทำงานใหม่ ๆ และการปรับตัวภายในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 32) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

Raelin (2002 อ้างอิงใน รัชสตา พิมพา, 2557) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยรู้จักแบ่งปันอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มที่

Danner (2008, p. 155) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สิ่งที่สำคัญต้องมีคือความไว้วางใจและความยืดหยุ่น ในกระบวนการในภาพรวม อีกทั้งยังมีส่วนเชื่อมโยงกับการส่งเสริมการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปบุคคลหนึ่ง

Harris (2009, p. 12) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา ทักษะการ โอบอ้อม เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเป็นความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่มีพัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

Stoll and Temperley (2009) ผู้อำนวยการศูนย์ภาวะผู้นำ ณ มหาวิทยาลัยลอนดอน ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership: a Challenge of Our Times” ซึ่งกล่าวได้ว่า 1) จินตนาการ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกในการบริหารงาน สร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ มีจินตนาการ รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์ แปลกใหม่

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

Sousa (2001) ศาสตราจารย์ด้านการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยซีตันฮอลล์ ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังต่อไปนี้ 1. สถิติปัญญา 2. แรงจูงใจ 3. ความสามารถในการแก้ปัญหา 4. ความยืดหยุ่น

Chernin (2001, p. 13) ผู้อำนวยการสถาบันฟ็อกซ์ (FOX) ในลอสแอนเจลิส ได้สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวข้องกับตนเองและทีมงาน มีองค์ประกอบหลักดังนี้ 1. แรงบันดาลใจ 2. วิสัยทัศน์ 3. จินตนาการ

Couto and Eken (2002, p. 32) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อ “To Give Their Gifts: Health, Community, and Democracy” ซึ่งกล่าวไว้ว่า มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) จินตนาการ 3) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล และ 4) การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ

Bennis (2002, p. 39) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันพัฒนา ภาวะผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยเซาท์เทิน แคลิฟอร์เนีย สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับคน ประกอบด้วย 1. ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ เป็นความไว้วางใจในการบริหารจัดการเชิงระบบ 2. วิสัยทัศน์ 3. ความยืดหยุ่น

Guntern (2004, p. 463) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำและความสร้างสรรค์เป็นประธานของ International Creando Symposium on Creative Leadership สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบไปด้วย 1. แรงบันดาลใจ 2. วิสัยทัศน์ 3. สถิติปัญญา 4. ความน่าเชื่อถือ

Casse and Claudel (2007) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหนังสือ Philosophy for Creative Leadership ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Palus and Horth (2005) ได้อธิบายถึงมิติและสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในหัวข้อ Leading Creatively: The art of Making Sense ใน Ivey Business Journal ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การให้ความสนใจ 2) บุคลิกภาพ 3) จินตนาการ 4) ความมุ่งมั่นทุ่มเท 5) การให้ความร่วมมือ และ 6) การสร้างจิตสำนึก

Delich (2010) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในเว็บไซต์ <http://www.wisegEEK.com/what-is-creative-leadership.htm> ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ (Inventive)

Ubeben, Hughes and Norris (2011) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: Creative Leadership for Excellence in School ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) วัฒนธรรมเชิงบวก (Positive Culture) 3) การบริหารจัดการ (Managing) และ 4) ปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

เกศณี กลืนเทศ (2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2553) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1. การคิดเชิงวิเคราะห์ 2. การนำการเปลี่ยนแปลง 3. จินตนาการ

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562) ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม 1.วิสัยทัศน์ 2. ความเป็นปัจเจกบุคคล 3. ความยืดหยุ่นและปรับตัว 4. ความคิดสร้างสรรค์ 5. การทำงานเป็นทีม

สรุปจากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการหลายท่านมีความเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษาเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์จากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงตารางสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		Sousa (2001)	Chernin (2001)	Couto and Eken (Couto, 2002)	Bennis (2002)	Gunter (2004)	Palus and Horth (2005)	Casse and Claudel (2007)	Harris (2009)	Louise Stoll,JulieTemperley (2009)	Stoll and Temperley (2009)	Delich (2010)	Ubben, Hughes & Norris (2011)	ไพฑูริย์ อินทารัตน์ (2553)	เกรณีย์ กุฐิมงคล (2562)	เวชญนา ศรีภูธร (2562)	ความถี่
1. จินตนาการ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
2. วิทยาลัย		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
3. ความยืดหยุ่น		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
4. แรงบันดาลใจ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3
5. การทำงานเป็นทีม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3
6. คิดสร้างสรรค์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
7. ความท้าทาย		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
8. การคิดเชิงวิเคราะห์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
9. การนำการเปลี่ยนแปลง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
10. สติปัญญา		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
11. วัฒนธรรมเชิงบวก		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1
12. การบริหารจัดการ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์			
13. ปฏิสัมพันธ์	Sousa (2001)	✓	1
14. การคิดแบบไตร่ตรอง	Chernin (2001)		1
15. การให้เหตุผลสนใจ	Couto and Eken (Couto, 2002)	✓	1
16. บุคลิกภาพ	Bennis (2002)	✓	1
17. ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ	Guntern (2004)	✓	1
18. ความน่าเชื่อถือ	Palus and Horth (2005)	✓	2
19. การสร้างจิตสำนึก	Casse and Cludel (2007)	✓	1
20. ความสามารถในการแก้ปัญหา	Harris (2009)	✓	1
21. การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ	Louise Stoll,JulieTemperley (2009)	✓	1
22. การปฏิบัติภารกิจสะท้อนผล	Stoll and Temperley (2009)	✓	1
23. การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล	Delich (2010)	✓	2
24. การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ	Ubben, Hughes & Norris (2011)	✓	1
	ไพฑูริย์ อินถารัตน์ (2553)		1
	เกษม กฤษิณทศ (2562)	✓	1
	ไพฑูริย์ อินถารัตน์ (2562)	✓	1
	ไพฑูริย์ อินถารัตน์ (2562)	✓	1

จากการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตาราง 1 แสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 24 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความถี่ ตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1. ด้านจินตนาการ 2. ด้านวิสัยทัศน์ 3. ด้านความยืดหยุ่น 4. ด้านแรงบันดาลใจ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านจินตนาการ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านจินตนาการ ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ กิจธนวัดน์ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ คือ การมีพลัง ในการวาดภาพของจิตใจซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์ของชีวิต ซึ่งคนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น

ถวิล ธาราโกชน (2532 อ้างอิงใน ไพศาล จันทรภักดี, 2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยทำให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของจินตนาการ คือ การมีความคิดสร้างสรรค์

Puccio, Mance and Murdock (2011) ได้กล่าวไว้ว่า จินตนาการ ประกอบด้วย 1) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 2) ความคิดใหม่ ๆ (New Thoughts) และ 3) แนวทางใหม่ (New Approaches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

Reuter (2011, p. 151, Online) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ คือ การมีภาพ ที่มีเหตุผลในใจโดยมีตัวบ่งชี้ จินตนาการ คือ ประสบการณ์ (Experience) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

มนลลิตา เพชรานนท์ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ คือ การมีกลไก ในการสร้างภาพในจิตที่มีพลัง และตัวชี้วัดที่สัมพันธ์และเกี่ยวกับจินตนาการ คือ อารมณ์ขัน (Humor) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

Kaminker (2011, p. 57) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ คือ การสร้างภาพ ในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต และจินตนาการ ประกอบด้วย 1) อารมณ์ขัน (Humor) อารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระ นำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์

2) สติปัญญา (Intelligent) สติปัญญาที่เป็นเลิศ เหนือกว่าปกติธรรมดา นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ชะลูด นิมิเสมอ (2534, หน้า 308-309 อ้างอิงใน วณิช สุธารัตน์, 2547, หน้า 155) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ คือ เป็นพลังของจิตที่สร้างภาพขึ้นใหม่ภายในใจ และจินตนาการ ประกอบด้วย 1) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 2) อารมณ์ขันในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของด้านจินตนาการ สรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารกระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ ในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ด้านวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ วิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่มีต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นพลังแห่งความสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นแรงกระตุ้น (Stimulation) ให้เราสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน

ชลาลัย นิมิบุตร (2550) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของบุคคลที่สามารถมองเห็นอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างแน่ชัด ซึ่งในความคิดนั้นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถทำได้และมองเห็นวิธีการลงมือทำที่จะนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ไพโรจน์ บาลัน (2551) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ การมีภาพที่แน่ชัดในอนาคตและวิสัยทัศน์ที่ดีจะประกอบไปด้วย 1) ความท้าทาย 2) ความมุ่งมั่น 3) ความชัดเจน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2552) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ การฉายภาพ มองภาพคิดเชิงจินตนาการในอนาคต และได้กำหนดคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ไว้ดังต่อไปนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการคิดแบบนอกรอบ แตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์ และบูรณาการ 3) จินตนาการ (Imagination) เป็นผู้ที่มีมุมมองการณ์ไกลและมีภาพในอนาคตเป็นจินตนาการที่เด่นชัด มีเหตุผล

สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และสรายุทธ กันหลง (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง (Awareness) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ในการไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ 2) การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า 3) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

Kouzes and Posner, 2007; Russell, 2001 ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ จินตนาการและภาพในอนาคตที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

จากการศึกษาความหมายของด้านวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป้าหมายปลายทางต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลังและมีความเป็นไปได้ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

3. ด้านความยืดหยุ่น

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ การกระทำที่หลากหลายมิติ หลายมุมมอง หลายรูปแบบ และความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา 3) ความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 149) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ

Cho, et al. (2010) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลายและตอบสนองต่อสิ่งเร้า ความยืดหยุ่นประกอบด้วย 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับความคิดตามสถานการณ์

Lussier (2001, p. 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินงานและความยืดหยุ่นประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

Guilford (1959, p. 82 อ้างอิงใน จิตินา วรณ ศรี, 2550, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลากหลายเป็นการคิดที่แปลกใหม่ไม่มีขอบเขตหรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความคิดอิสระจะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ เกิดการพัฒนาทางความคิดทำให้เกิดการสร้างสรรค์แปลกจากเดิม

จากการศึกษาความหมายของด้านความยืดหยุ่น สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเองไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะที่หากผู้บริหารขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านแรงบันดาลใจ

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านแรงบันดาลใจ ไว้ดังนี้

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2549, หน้า 172) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้น จากภายนอกทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกใช้ในการทำงาน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอดสาหะและพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของผู้บริหาร เพื่อร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งเงินและความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้ คือ แรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพัน มุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและองค์กร

นิเลาะ แวอูเซ็ง (2551, หน้า 78) ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นพลังแห่งจิตหรือวัตถุที่กระตุ้นปัจเจกบุคคลให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ กระบวนการดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม

เสนาะ ดิเยาว์ (2553) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การตื่นตัวที่เกิดจากการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการโดยการกระตุ้นจากสิ่งที่ยังกระตุ้นให้ ทำให้เกิดกระบวนการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองที่ต้องการนี้จะเป็นปัจจัยพื้นฐานแห่งความต้องการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 231) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นบุคคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นฐานและปัจจัยที่บุคคลเลือกที่จะทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จด้วย แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของด้านแรงบันดาลใจ สรุปได้ว่า แรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้าง ก็พร้อมที่จะเสียสละได้เสมอ ถ้าจะช่วยนำมาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริง ๆ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้นิยามด้านการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

ปัญญา สังขวดี และสมหมาย เทตขำ (2554, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงาน ดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย
3. การปรึกษาหารือกัน
4. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน
5. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาที่มุ่งงานอย่างต่อเนื่อง

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 63) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
4. การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในที่ทำงาน
5. มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ธัญญา ประจงใจ (2557, หน้า 5-6) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการ ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ โดยรับผิดชอบและ ใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อ สื่อสารกับ บุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแจ้งให้ทุกคนเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และ บุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น

2. การร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถจูงใจให้บุคลากร ในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ดำเนินการภายใต้ความคิดเห็นของบุคลากร ในสถานศึกษา ลดความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้ร่วมกัน แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงศักยภาพการทำงาน อย่างเต็มที่และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน โดยไม่มีอคติหรือแบ่งพรรคแบ่งพวก

3. การประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์และสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีแก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของ บุคลากรอย่างชัดเจน มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือปัญหาในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานไปศึกษาดูงานหรือร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และมีการออกแบบ งานใหม่ที่สร้างมูลค่าเพิ่มอยู่เสมอ

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ จูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาคุณภาพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

ปาร์คเกอร์ (Parker, 2001, p. 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์และต้องอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อกระทำการให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ บุคคลกลุ่มนี้มีวัตถุประสงค์ร่วมกันและให้ความคิดว่าวิธีเดียวที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คือ การทำงานร่วมกัน

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson, 2003, p. 435) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

โรบินสัน (Robinson, 2007, p. 124) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของด้านการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ เลขที่ 359 ถนนวิเชตวัฒนา ตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน โรงเรียนในสังกัด 92 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้จำแนกโรงเรียนตามขนาด 3 ขนาด ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน มีจำนวน 78 โรงเรียน
2. โรงเรียนขนาดกลางที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน มีจำนวน 13 โรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป มีจำนวน 1 โรงเรียน

จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด 3 ขนาด ปีการศึกษา 2564 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

1. อำเภอแจ้ห่ม โรงเรียนขนาดเล็ก 29 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน รวม 34 โรงเรียน

2. อำเภอวังเหนือ โรงเรียนขนาดเล็ก 18 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 7 โรงเรียน รวม 25 โรงเรียน

3. อำเภอเมืองปาน โรงเรียนขนาดเล็ก 31 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 2 โรงเรียน รวม 33 โรงเรียน

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2564

ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 359 ถนนวิเชตวัฒนา ตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 359 ถนนวิเชตวัฒนา ตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง เป็นที่ทำการของกลุ่มกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 3 อำเภอ คือ

1. อำเภอแจ้ห่ม เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. อำเภอวังเหนือ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประมาณ 56 กิโลเมตร
3. อำเภอเมืองปาน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประมาณ 26 กิโลเมตร

ทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแนวทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดลำปาง ซึ่งได้กำหนดทิศทางการพัฒนาไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้เรียนดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่คนไทยทุกคนเข้าถึงโอกาสในการศึกษา และเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน สร้างความเสมอภาคด้านการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ยกกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ คุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. สนับสนุนให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมคุณธรรม จริยธรรม ที่ผู้เรียนทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างปลอดภัย สงบสุข โดยนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการศึกษา
4. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องและรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้ยุทธศาสตร์การศึกษาประเทศไทย 4.0

เป้าหมาย

1. ประชากรวัยเรียนขั้นพื้นฐานทุกคน ได้รับการบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และมาตรฐานอย่างทั่วถึง

2. ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเสมอภาค และเท่าเทียม

3. เขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถและเต็มตามศักยภาพ

4. เขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้ทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย และคุ้มค่าต่อการลงทุน

5. เขตพื้นที่การศึกษามีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงโลกศตวรรษที่ 21 สู่ยุทธศาสตร์การศึกษาประเทศไทย 4.0 และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ขับเคลื่อนจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งรัดพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแจ้ห่ม อำเภองาวเหนือ และ อำเภอเมืองปาน การแบ่งโครงสร้างภายในแบ่งเป็นกลุ่ม 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย คือ

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มกฎหมายและคดี
7. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

8. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีและการสื่อสาร
9. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) ศึกษา เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิมล จันทร์แก้ว (2555) ศึกษา เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้
 - 1.1) การวิเคราะห์สังเคราะห์ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา
 - 1.2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก
4. ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2556) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารเทศบาลตำบล มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) โดยมีระดับความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ระดับการมีจินตนาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และมีระดับวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) 2) เปรียบเทียบตามสถานภาพผู้บริหาร จำแนกตาม นักการเมือง ข้าราชการประจำ ในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาล ดังนี้ ผู้บริหารที่มีสถานภาพต่างกัน ไม่มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน 3) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่น ความมีจินตนาการ และความมีวิสัยทัศน์ ในระดับความสัมพันธ์มาก โดยระดับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับการมีจินตนาการ (.971)

นัยนา ชนากุที (2556) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงแข ข่านอก (2559) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 1) ความมีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงาน โดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลี่ยฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ 2) ความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็วมีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนด พันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร

สุรศักดิ์ ปีกการะไธ, สุรีย์มาศ สุขกลี และอัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ (2561) ศึกษา เรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Dorothy (2001 อ้างอิงใน นเรศ บุญช่วย, 2553) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัย พบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

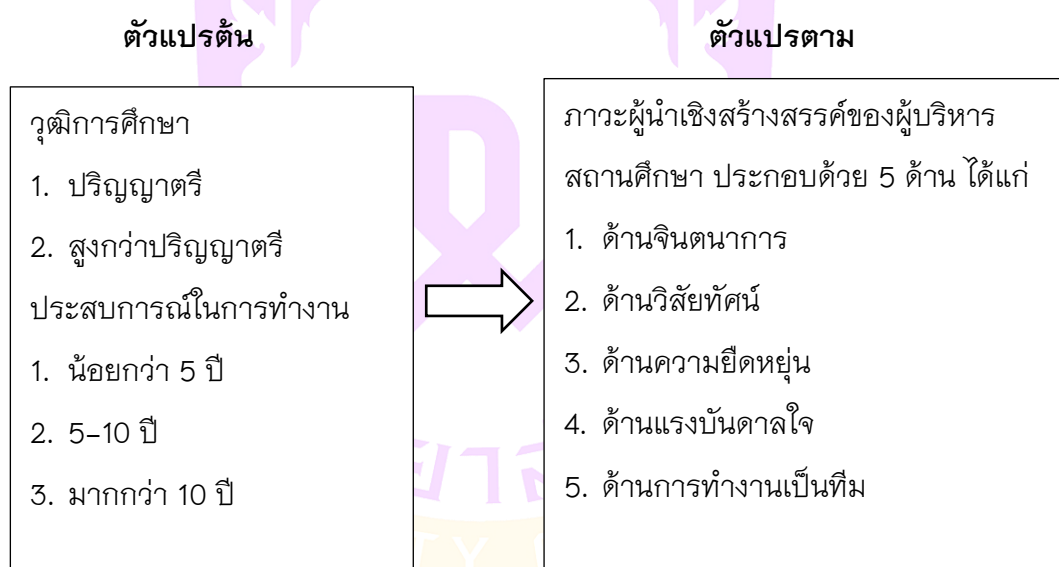
Mungkasem (2001) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า คุณสมบัติของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่

สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติ ด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

Sternberg (2006) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องมีความสัมพันธ์ดังนี้ การตัดสินใจที่เฉลียวฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์นำหลักสูตรมาประยุกต์ใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลในการคิดวิเคราะห์ ความคิดของตนเองและผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถชักจูงให้บุคลากร ในสถานศึกษาให้เห็นความสำคัญของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

สรุปกรอบแนวคิด

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพ 1 สรุปกรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยได้เรียงลำดับขั้นตอนในการดำเนินวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 รวมจำนวน 12 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 60 คน ครูผู้สอน 192 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 252 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานีินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) เทียบขนาดของประชากรที่ 260 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 155 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 36 คน และครูผู้สอน จำนวน 119 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	ที่ต้องการศึกษา		ที่ใช้ในการศึกษา		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	
โรงเรียนแจ้คอนวิทยา	24 คน	5 คน	19 คน	3 คน	12 คน
โรงเรียนไผ่งามวิทยา	27 คน	5 คน	22 คน	3 คน	14 คน
โรงเรียนบ้านแม่ตา	18 คน	5 คน	13 คน	3 คน	7 คน
โรงเรียนทุ่งคาวิทยา	23 คน	5 คน	18 คน	3 คน	11 คน
โรงเรียนพาช่อวิทยา	20 คน	5 คน	15 คน	3 คน	10 คน
โรงเรียนทุ่งฮั่ววิทยา	25 คน	5 คน	20 คน	3 คน	13 คน
โรงเรียนวังแก้ววิทยา	20 คน	5 คน	15 คน	3 คน	10 คน
โรงเรียนร่องเคาะวิทยา	23 คน	5 คน	18 คน	3 คน	11 คน
โรงเรียนวังทองวิทยา	20 คน	5 คน	15 คน	3 คน	10 คน
โรงเรียนวังทรายคำ (ปงวังอนุสรณ์)	15 คน	5 คน	10 คน	3 คน	5 คน
โรงเรียนแจ้ซ้อนวิทยา	24 คน	5 คน	19 คน	3 คน	12 คน
โรงเรียนบ้านขมิ้นวิทยา	13 คน	5 คน	8 คน	3 คน	4 คน
รวม	252 คน	60 คน	192 คน	36 คน	119 คน
		252 คน		155 คน	

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 50 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจินตนาการ จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านความยืดหยุ่น จำนวน 10 ข้อ
4. ด้านแรงบันดาลใจ จำนวน 10 ข้อ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967 อ้างอิงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79-80) โดยให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถาม ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ
2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาลักษณะจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมินดังนี้ ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถามรวมถึงการใช้ภาษา ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.1 ผศ.ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นายสาคร ทิพย์เนตร ผู้อำนวยการโรงเรียนวังแก้ววิทยา

4.3 นายสมคิด ลีบแจ้ ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งฮั้ววิทยา

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 1 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.91

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม ด้วยตัวเอง จำนวน 155 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ, ด้านวิสัยทัศน์, ด้านความยืดหยุ่น, ด้านแรงบันดาลใจ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าตามรายละเอียด ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121)

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

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum s_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

3.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ให้เข้าใจตามที่ประเด็นการศึกษา จึงแบ่งผลการศึกษา เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n = จำนวนตัวอย่าง

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t = ค่าสถิติ (t-test)

SS = ค่า Sum of Square

df = ค่า Degree of freedom

MS = ค่า Mean Square

F = ค่าสถิติ (F-test)

Sig. = ค่า Significant (ระดับนัยสำคัญ)

* = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	105	67.70
2) สูงกว่าปริญญาตรี	50	32.30
รวม	155	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	40	25.80
2) 5-10 ปี	66	42.60
3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	49	31.60
รวม	155	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และน้อยสุด มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	n = 155		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านจินตนาการ	3.86	0.44	มาก
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.09	0.54	มาก
3. ด้านความยืดหยุ่น	4.09	0.47	มาก
4. ด้านแรงบันดาลใจ	4.06	0.43	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.09	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	0.32	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ ด้านแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.06$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านจิตนาการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 155		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและ แปลกใหม่จากเดิม	3.77	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้ อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง	3.86	0.67	มาก
3. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนา งานไปในรูปแบบใหม่	3.47	0.82	ปานกลาง
4. ผู้บริหารสร้างความศรัทธาให้ผู้ร่วมงานยอมรับและ ร่วมมือในการสร้างสรรค์งาน	3.76	0.82	มาก
5. ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	3.82	0.79	มาก
6. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่	3.89	0.74	มาก
7. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์ งานใหม่	3.90	0.68	มาก
8. ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาการบริหาร หน่วยงานโดยการคิดวิเคราะห์ทางบวก	4.10	0.58	มาก
9. ผู้บริหารนำผลการคิดวิเคราะห์มาสร้างสรรค์งานใหม่ ให้กับหน่วยงาน	3.96	0.66	มาก
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน	3.98	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	0.44	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3
ด้านจิตนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาการบริหารหน่วยงาน

โดยการคิดวิเคราะห์ทางบวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)

**ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์**

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	n = 155		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารกำหนดภาพวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ หน่วยงานที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต	4.00	0.79	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยสร้าง ความคาดหวังระดับสูง	4.09	0.76	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อ กำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.04	0.83	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและ ขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.07	0.89	มาก
5. ผู้บริหารคิดค้นหาวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน อยู่เสมอ	4.06	0.80	มาก
6. ผู้บริหารมีความเชื่อและทักษะในการออกแบบงานใหม่ ๆ ซึ่งเกิดผลจริงในการปฏิบัติ	4.01	0.87	มาก
7. ผู้บริหารมีความกล้าในการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจาก สภาพปัจจุบัน	4.10	0.93	มาก
8. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ	4.13	0.79	มาก
9. ผู้บริหารมีความคิดไตร่ตรอง สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์	4.20	0.80	มาก
10. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิด ขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ	4.12	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	4.09	0.54	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความคิดไตร่ตรอง สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ อ ผู้บริหารกำหนดภาพวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 155		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.12	0.74	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.82	มาก
3. ผู้บริหารมีความรอบคอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.35	0.65	มาก
4. ผู้บริหารปรับวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์	4.12	0.82	มาก
5. ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล	4.10	0.83	มาก
6. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนเพื่อเก็บเกี่ยวความคิดมาใช้ในการแก้ปัญหา	4.09	0.80	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	4.02	0.73	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 155		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
8. ผู้บริหารมีความสามารถประนีประนอมและสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน	4.02	0.76	มาก
9. ผู้บริหารสามารถเข้าใจปัญหา และหาแนวทางแก้ไข ปัญหารวมกับบุคลากร	4.02	0.75	มาก
10. ผู้บริหารมีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผล ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์	3.86	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	4.09	0.47	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรอบคอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผลให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงบันดาลใจ	n = 155		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ	3.90	0.80	มาก
2. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมุ่งสู่ ความสำเร็จที่ต้องการ	3.90	0.84	มาก
3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้ทำงาน อย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่	3.99	0.81	มาก
4. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์และรู้ถึงความต้องการ ของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	3.96	0.74	มาก
5. ผู้บริหารทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมี ความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.10	0.69	มาก
6. ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.09	0.68	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับ การอบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.29	0.72	มาก
8. ผู้บริหารมีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจ ข้อผิดพลาดของผู้ร่วมงาน	4.13	0.79	มาก
9. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ	4.07	0.74	มาก
10. ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้คำปรึกษาที่มุ่งเน้น การพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ได้รับ การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	4.10	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.43	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ด้านแรงบันดาลใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการขับเคลื่อนการคิด และการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ และผู้บริหาร มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$)

**ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม**

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 155		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี	4.05	0.78	มาก
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ร่วมกัน	4.09	0.80	มาก
3. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ และชัดเจน	3.94	0.91	มาก
4. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อ ผู้ร่วมงาน	3.89	0.83	มาก
5. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานพร้อมปรึกษา หารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน	3.98	0.86	มาก
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	4.04	0.80	มาก
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	4.00	0.83	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 155		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
8. ผู้บริหารมีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาพร้อมกับ ผู้ร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย	4.12	0.81	มาก
9. ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.29	0.74	มาก
10. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่บุคลากร ยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม	4.39	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.09	0.52	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านจินตนาการ	3.80	0.41	3.97	0.47	-2.27*	0.02
2. ด้านวิสัยทัศน์	4.04	0.55	4.16	0.50	-1.22	0.22
3. ด้านความยืดหยุ่น	4.04	0.49	4.19	0.41	-1.84	0.06
4. ด้านแรงบันดาลใจ	4.02	0.45	4.13	0.38	-1.43	0.15
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.02	0.53	4.22	0.48	-2.25*	0.02
เฉลี่ยรวม	3.98	0.31	4.13	0.32	-2.73*	0.00

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านจินตนาการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ	ปริญญาตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการคิดได้หลากหลาย และแปลกใหม่จากเดิม	3.70	0.71	3.92		
2. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ ทฤษฎีหรือหลักการได้ อย่างรอบคอบและมี ความถูกต้อง	3.82	0.68	3.94	0.65	-0.96	0.33
3. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะ สร้างสรรค์งานและพัฒนา งานไปในรูปแบบใหม่	3.33	0.76	3.78	0.86	-3.25*	0.00
4. ผู้บริหารสร้างความศรัทธา ให้ผู้ร่วมงานยอมรับและ ร่วมมือในการสร้างสรรค์งาน	3.68	0.76	3.92	0.92	-1.66	0.09
5. ผู้บริหารตั้งเป้าหมาย ในการสร้างสรรค์งานและ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.79	0.78	3.90	0.81	-0.80	0.42
6. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์ งานใหม่	3.86	0.70	3.96	0.80	-0.73	0.46
7. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์ งานใหม่	3.86	0.65	3.98	0.74	-0.96	0.33

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		t	Sig (2-tailed)
	(n = 105)		(n = 50)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาการบริหาร หน่วยงาน โดยการคิด วิเคราะห์ทางบวก	4.03	0.57	4.26	0.59	-2.22*	0.02
9. ผู้บริหารนำผลการคิด วิเคราะห์มาสร้างสรรค์ งานใหม่ให้กับหน่วยงาน	3.39	0.68	4.04	0.63	-0.92	0.35
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศ การทำงานที่อบอุ่น และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน หน่วยงาน	3.96	0.75	4.02	0.62	-0.47	0.63

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านจินตนาการ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ และผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดแก้ไขปัญหาการบริหารหน่วยงานโดยการคิดวิเคราะห์ทางบวก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	ปริญญาตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ผู้บริหารกำหนดภาพ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและ อนาคต	3.96	0.80	4.10		
2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยสร้างความคาดหวัง ระดับสูง	4.11	0.77	4.04	0.75	0.56	0.57
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายของ องค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.07	0.85	3.98	0.79	0.67	0.50
4. ผู้บริหารมีความสามารถ มองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มี ทิศทางและขอบเขตที่จะนำ องค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.04	0.94	4.12	0.77	-0.47	0.63
5. ผู้บริหารคิดค้นหาวิธีทำงาน ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน อยู่เสมอ	4.04	0.82	4.10	0.76	-0.37	0.70
6. ผู้บริหารมีความเชื่อและ ทักษะในการออกแบบงาน ใหม่ ๆ ซึ่งเกิดผลจริงในการ ปฏิบัติ	3.94	0.88	4.18	0.82	-1.59	0.11

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	ปริญญาตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	7. ผู้บริหารมีความกล้าในการ นำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ไปจากสภาพปัจจุบัน	4.01	0.95	4.30		
8. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ	4.07	0.79	4.26	0.77	-1.35	0.17
9. ผู้บริหารมีความคิดไตร่ตรอง สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์	4.18	0.80	4.24	0.79	-0.42	0.66
10. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นตั้งใจใน การทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ	4.02	0.73	4.32	0.74	-2.29*	0.02

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยืดหยุ่น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น	ปริญญาตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญา ตรี(n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการปรับตัวให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว	4.09	0.72	4.20	0.78	-0.81	0.41
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับ ผู้ร่วมงานในการปรับตัว อย่างต่อเนื่อง	4.15	0.82	4.26	0.82	-0.75	0.45
3. ผู้บริหารมีความรอบคอบ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน	4.36	0.65	4.34	0.65	0.19	0.84
4. ผู้บริหารปรับวิธีแก้ปัญหา ที่เหมาะสมกับสถานการณ์	4.06	0.85	4.24	0.74	-1.22	0.22
5. ผู้บริหารมีความมั่นใจใน ตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผล	4.07	0.85	4.16	0.79	-0.58	0.55
6. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ อันดีกับทุกคนเพื่อเก็บเกี่ยว ความคิดมาใช้ในการ แก้ปัญหา	4.00	0.82	4.30	0.73	-2.19*	0.02
7. ผู้บริหารสนับสนุนและ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่ มาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษาร่วมกัน	3.97	0.75	4.14	0.70	-1.33	0.18

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น	ปริญญาตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญา ตรี(n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. ผู้บริหารมีความสามารถ ประนีประนอมและสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน	3.95	0.76	4.18	0.74	-1.74	0.08
9. ผู้บริหารสามารถเข้าใจ ปัญหา และหาแนวทางแก้ไข ปัญหารวมกับบุคลากร	3.97	0.77	4.14	0.70	-1.30	0.19
10. ผู้บริหารมีความกล้าในการ คิดและทำอย่างมีเหตุผล ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์	3.80	0.79	3.98	0.74	-1.27	0.20

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านความยืดหยุ่น เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหาร สร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนเพื่อเก็บเกี่ยวความคิดมาใช้ในการแก้ปัญหา มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงบันดาลใจ	ปริญญาตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ผู้บริหารมีการขับเคลื่อน การคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุ ผลสำเร็จได้ตามต้องการ	3.82	0.79	4.06		
2. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครู และบุคลากรมุ่งสู่ ความสำเร็จที่ต้องการ	3.82	0.84	4.08	0.80	-1.75	0.08
3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครู และบุคลากรให้ทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ที่มีอยู่	3.94	0.84	4.10	0.76	-1.11	0.26
4. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ และรู้ถึงความต้องการ ของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	3.94	0.78	4.00	0.67	-0.44	0.65
5. ผู้บริหารทำให้ครูและ บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมี ความสำคัญในการเป็น ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.06	0.71	4.20	0.67	-1.11	0.26
6. ผู้บริหารมีความเสียสละ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.03	0.67	4.22	0.67	-1.56	0.12
7. ผู้บริหารส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูและบุคลากร ได้รับการอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.22	0.73	4.44	0.67	-1.71	0.08

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงดันบาลใจ	ปริญญาตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	8. ผู้บริหารมีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจ ข้อผิดพลาดของผู้ร่วมงาน	4.15	0.80	4.10		
9. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ	4.09	0.80	4.02	0.62	0.58	0.56
10. ผู้บริหารมีการแนะนำ และ ให้คำปรึกษาที่มุ่งเน้น การพัฒนาช่วยเหลือและ สนับสนุนผู้ร่วมงานให้ได้รับ การพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพ	4.11	0.77	4.08	0.66	0.26	0.78

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านแรงดันบาลใจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน
ทุกข้อ

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ปริญญาตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษา เป็นอย่างดี	4.00	0.77	4.14	0.80	-0.96	0.33
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน มีการวางแผน และกำหนด เป้าหมายการดำเนินงาน ร่วมกัน	4.01	0.80	4.24	0.79	-1.59	0.11
3. ผู้บริหารมีการกำหนด บทบาท และหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ผู้ร่วมงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบและชัดเจน	3.90	0.92	4.04	0.87	-0.86	0.38
4. ผู้บริหารมีการสร้าง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ต่อผู้ร่วมงาน	3.87	0.89	3.94	0.71	-0.44	0.65
5. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานพร้อมปรึกษา หารือ เพื่อการตัดสินใจ ร่วมกัน	3.92	0.88	4.12	0.82	-1.319	0.18
6. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม	3.95	0.80	4.24	0.79	-2.09*	0.03

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	ปริญญาตรี (n = 105)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 50)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และมีการพัฒนา ศักยภาพของทีมงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.82	4.26	0.80	-2.66*	0.00
8. ผู้บริหารมีการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาพร้อมกับ ผู้ร่วมงานเพื่อให้งาน บรรลุผลตามเป้าหมาย	4.05	0.83	4.28	0.78	-1.59	0.11
9. ผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.24	0.76	4.40	0.67	-1.20	0.23
10. ผู้บริหารส่งเสริม บรรยากาศการทำงานที่ บุคลากรยอมรับในคุณค่า ของเพื่อนร่วมทีม	4.32	0.81	4.54	0.78	-1.56	0.12

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.869	2	.434	2.244	.110
	ภายในกลุ่ม	29.433	152	.194		
	รวม	30.302	154			
2. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.002	.008	.992
	ภายในกลุ่ม	45.537	152	.300		
	รวม	45.542	154			
3. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.852	2	.426	1.942	.147
	ภายในกลุ่ม	33.361	152	.219		
	รวม	34.214	154			
4. ด้านแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.933	2	.466	2.533	.083
	ภายในกลุ่ม	27.985	152	.184		
	รวม	28.917	154			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.730	2	.365	1.335	.266
	ภายในกลุ่ม	41.553	152	.273		
	รวม	42.283	154			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.516	2	.258	2.541	.082
	ภายในกลุ่ม	15.430	152	.102		
	รวม	15.946	154			

จากตาราง 16 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง
เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3

1. ด้านจินตนาการ (n = 25)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดได้หลากหลายและมีความคิดแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์กับทฤษฎีการบริหารการศึกษา เพื่อให้เกิดการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ควรมีการคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา

2. ด้านวิสัยทัศน์ (n = 28)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลและมองภาพถึงอนาคตได้อย่างดี สามารถที่จะพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องรู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

3. ด้านความยืดหยุ่น (n = 24)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจตนเอง มีเหตุผลในการตัดสินใจ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการกล้าตัดสินใจเป็นผู้นำที่มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านแรงบันดาลใจ (n = 21)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดและลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ มีความพร้อมในการสนับสนุนถึงแม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเอง

5. ด้านการทำงานเป็นทีม (n = 23)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันเป็นทีม มีการตั้งกำหนดเป้าหมายร่วมกันแล้วปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรให้ชัดเจน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีการแก้ไขปัญหาร่วมกันและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นที่มองลงมา คือ ด้านแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจินตนาการ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านจินตนาการ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาการบริหารหน่วยงานโดยการคิดวิเคราะห์ทางบวก อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น และ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร มีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดไตร่ตรอง สถิติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดภาพวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความยืดหยุ่น ระดับตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรอบคอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านแรงบันดาลใจ ระดับตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ด้านแรงบันดาลใจ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการขับเคลื่อนการคิด และการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ และผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ต้องการ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ระดับตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรยอมรับ ในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจินตนาการและด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านแรงบันดาลใจ ไม่แตกต่างกัน ดังนี้

2.1 ในด้านจินตนาการ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ และผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดแก้ไขปัญหาการบริหารหน่วยงานโดยการคิดวิเคราะห์ทางบวก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

2.2 ในด้านวิสัยทัศน์ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

2.3 ในด้านความยืดหยุ่น เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนเพื่อเก็บเกี่ยวความคิดมาใช้ในการแก้ปัญหา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

2.4 ในด้านแรงบันดาลใจ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกข้อ

2.5 ในด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกนั้นรายข้อไม่แตกต่างกัน

3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม ยังประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง และมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ มีการสร้างความศรัทธาให้ครูและบุคลากรยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์งาน อีกทั้งยังตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งาน ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์งานใหม่ มีการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์งานใหม่ มีความเฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ทางบวก นำผลการคิดวิเคราะห์

และสังเคราะห์มาสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านจินตนาการ โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จาริณี ลีกุลจ้อย (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านจินตนาการ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภาพวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษาที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยสร้างความคาดหวังระดับสูง มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนด เป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและ ขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังคิดค้นหาวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา สถานศึกษาอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อและทักษะในการออกแบบงานใหม่ ๆ ซึ่งเกิดผลจริงในการปฏิบัติ มีความกล้าในการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพ ปัจจุบัน มีการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความคิดไตร่ตรอง สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครูและบุคลากร เกิดขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.3 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง มีความรอบคอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ปรับวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนเพื่อเก็บเกี่ยวความคิดมาใช้ในการแก้ปัญหา อีกทั้งยังมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถประนีประนอมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน สามารถเข้าใจปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหารวมกับครูและบุคลากร มีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ อีกทั้งยังสร้างความสัมพันธ์และรู้ถึงความต้องการ ของครูและบุคลากร เป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของ

ผู้ร่วมงาน มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจ มีการแนะนำ และให้คำปรึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูและบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา ศิริวงษ์ (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.5 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ และชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อครูและบุคลากร อีกทั้งยังมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานพร้อมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และมีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาพร้อมกับครูและบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ศิริภูธร (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา ศิริวงษ์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครนายก พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2.1 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1.1 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านจินตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับปริญญาตรีมีทัศนคติ และมุมมองในด้านจินตนาการในรูปแบบที่ทันสมัย แปลกใหม่ ไม่ยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ๆ ที่ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมองการบริหารด้านจินตนาการ ยังคงมองว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดได้หลากหลาย และแปลกใหม่จากเดิม มีการประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบ และมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ สร้างความศรัทธาให้ครูและบุคลากรยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลงบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลงบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านจินตนาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.1.2 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภาพวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์โดยสร้างความคาดหวังระดับสูง มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีความสามารถมองเห็น

วิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังคิดค้นหาวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.1.3 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง มีความรอบคอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา ปรับวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผล มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนเพื่อเก็บเกี่ยวความคิดมาใช้ในการแก้ปัญหา อีกทั้งยังมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.1.4 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านแรงบันดาลใจ ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ อีกทั้งยังสร้างความสัมพันธ์และรู้ถึงความต้องการของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.1.5 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับปริญญาตรีมีทัศนคติและมุมมองในด้านการทำงานเป็นทีมในรูปแบบที่ทันสมัย แพลกใหม่ ทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างเต็มที่ ไม่ยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ๆ ที่ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมองการบริหารด้านการทำงานเป็นทีมยังคงมองว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านจินตนาการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรสร้างสรรคงานใหม่ มีความเฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาการบริหารสถานศึกษาโดยการคิดวิเคราะห์ทางบวก นำผลการคิดวิเคราะห์มาสร้างสรรคงานใหม่ให้กับสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านจินตนาการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความคิดไตร่ตรอง สถิติปัญญาในการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ครูและบุคลากร เกิดขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.3 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความประนีประนอม และสร้างความเข้าใจร่วมกัน สามารถเข้าใจปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหารวมกับครูและ บุคลากร มีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.4 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพ การตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของครูและบุคลากร มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของครูและบุคลากรด้วยความสนใจ มีการแนะนำ และให้คำปรึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนา ช่วยเหลือและสนับสนุนครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.5 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการทำงาน เป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง แรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษา กับครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความศรัทธาให้ครูและบุคลากร ยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์ผลงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากร สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบ และมีความถูกต้อง
2. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาวเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนด เป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ คิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี
3. ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการ ประสานงานกับครูและบุคลากรในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคน และผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน
4. ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของครูและบุคลากร

5. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3



บรรณานุกรม

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต
2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กาญจนา ตีลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
ขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). สูดยอดภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัด
ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง,
เลย.
- จารินี ลีกุลจ้อย. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

- จิตติมา วรรณศรี. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2549). **หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ** ในสถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ดวงแข ขำนอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ดวงทิพา พุ่มไม้. (2557). **การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- ดิลก ดิลกานนท์. (2534). **การฝึกทักษะการคิด เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธนภัทร เสียงล้ำ. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธันณฎา ประจงใจ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 15)**. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ชั่วฟ้า.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). **แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

- นัยนา ชนาฤทธิ. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นิเลาะ แวอุซัง. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** รายงานการวิจัย, วิทยาลัยอิสลามศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ปัตตานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). **การพัฒนาการคิด.** กรุงเทพฯ: 1991 เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2538). **การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการฝึก.**
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2537). **ความคิดสร้างสรรค์ : พรสวรรค์ที่พัฒนาได้.** กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ปัญญา สังขวดี และสมหมาย เทศขำ. (2554). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เพ็ญญา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). **ทักษะการบริหารทีม**. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.
- ไพศาล จันทระภักดิ์. (2550). **การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร**. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มณฑา ศิริวงษ์. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- มนลลิตา เพชรานนท์. (2547). Imagination และ Representation ในงานศิลปะ. **วารสารวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 3(2), 17-22.
- รณชัย ปินใจ. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- รภัศรา พิมพา. (2557). **ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). **สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนทัศน์ด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- วณิช สุচারัตน์. (2547). **ความคิดและความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2523). **เอกสารประกอบการเรียนกิจกรรมสร้างสรรค์สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.**
ดุษฎ์นิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.**
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหาร
ที่มีประสิทธิผล.** ขอนแก่น: คัลังนานาวิทยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนาวิชาการ มมร.
วิทยาเขตอีสาน.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). **หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.
- สมบูรณ์ ตีบเตปิน. (2552). **สภาพการบริหารงานของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทาง
การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 1 และเขต 2.** วิทยานิพนธ์
คศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- สมศักดิ์ กิจธนะวัฒน์. (2545). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
สำหรับผู้ประกอบธุรกิจขนาดย่อมโดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยม
และการเพิ่มพลังศักยภาพตนเองของแอนโทนี ร็อบบินส์.** ดุษฎ์นิพนธ์ กศ.ด.,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. .
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 1.**
- สัมมา รณิธย์. (2556). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).**
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). **ภาวะผู้นำแบบบริการ:แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2).**
มหาสารคาม: อภิชาติ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). **ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์กร : แนวคิด
หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2).** ขอนแก่น: คัลังนานาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (2562). **แผนพัฒนาการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2564.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (2564). **สรุปสารสนเทศทาง
การศึกษา 2564.**

- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุรศักดิ์ ปักกระระไถ, สุรีย์มาศ สุขกลี และอัมพวัน ประเสริฐภักดี. (2561). การศึกษาบทบาท
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**, 12(1), 118–124.
- สุวรรณ ก้อนทอง. (2547). **ผลการจัดศิลปะประกอบเสียงดนตรีคลาสสิกที่มีต่อความคิด
สร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2552). **วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่.** นนทบุรี: สำนักวิชาการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสนาะ ดิยาว. (2535). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี พันธุ์มณี. (2540). **ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: ดันฮอแกรมมี.
- อารี รังสินันท์. (2532). **ความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- อารี รังสินันท์. (2562). **ความคิดสร้างสรรค์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: ธารการพิมพ์.
- อำนาจ ชนะวงศ์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหาร
การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Bennis, W. (2002). **Creative leadership.** Bangkok: Chulalongkorn University.
- Casse, P. and Claudel, P. G. (2007). **Philosophy for creative leadership: How
philosophy can turn people into more effective leaders.** n.p.
- Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination.
Vital Speeches of the Day, 68(8), 245.
- Cho, S. H., Nijenhuis, J. T., Vianen, A. E., Kim, H. B. and Lee, K. H. (2010). The relationship
between diverse components of intelligence and creativity. **Journal of Creative
Behavior**, 44(2), 125–137.
- Couto, R. A. and Eken, S. C. (2002). **To give their gifts: Health, community and
democracy.** Nashville: Vanderbilt University.

- Danner, S. E. (2008). **Creative leadership in art education: Perspectives of an art educator**. Thesis M.A., Ohio University, United States of America.
- Delich, V. (2010). The impact of mercosur's sanitary and phitosanitary regime on its members'institutional dynamics. **Journal of CMA Management**, 79(2), 3–3.
- Getzels, J. (1962). **Child development and personality**. New York: Harper and Brotrers.
- Guntern, G. (2004). **The challenge of creative leadership**. n.p.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. **Journal of Management in Education**, 23(1), 9–11.
- Johnson, D. W. and Johnson, F. P. (2003). **Joining Together : Group Theory and Group Skill** (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Kaminker, J. P. (2011). **The leadership factor**. London, UK: Collier Macmillan.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. (2007). **The leadership challenge** (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey–Bass.
- Lussier, R., N. (2001). **Effective leadership** (3rd ed.). Sydney: Thomsom/ South–Western.
- Mungkasem, U. (2001). The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers. **Dissertation Abstracts International**, 13(06), 56–A.
- Palus, C. J. and Horth, D. M. (2005). **The leader's edge: Six creative competencies for navigating complex challenges**. San Francisco: Jossey Bass.
- Parker, G. (2001). **Team workout : A trainer's sourcebook of 50 team building games and activates**. New York: AMACOM.
- Puccio, G., Mance, M. and Murdock, M. (2011). **Creative leadership: Skills that drive change**. Thousand Oaks: Sage.
- Reuter, P. (2011). **Doped: How two plants wreak havoc on the countries that produce and consume them and everyone in between foreign policy**. Retrieved November 15, 2021, from http://www.foreignpolicy.com/articles/2009/10/19/prime_numbers_doped?page=0,2.
- Robinson, K. (2007). **The principles of creative leadership**. New York: McGraw – Hill.

Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. **Journal of leadership & organization development**, 22(2), 76–83.

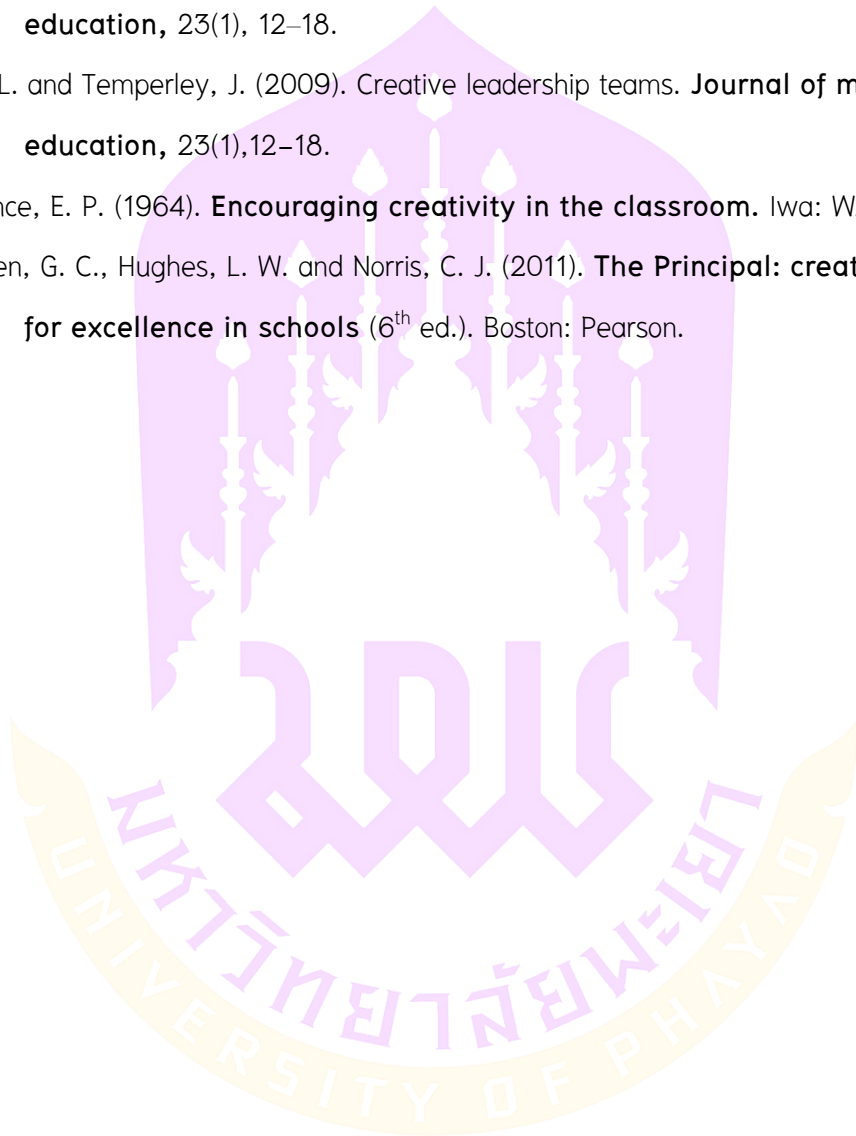
Sousa, D. A. (2001). **How the Brain Learns**. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Sternberg, R. J. (2006). Creative Leadership: It's A Decision. **Journal of management in education**, 23(1), 12–18.

Stoll, L. and Temperley, J. (2009). Creative leadership teams. **Journal of management in education**, 23(1), 12–18.

Torrance, E. P. (1964). **Encouraging creativity in the classroom**. Iwa: WM.C. Brown.

Ubeben, G. C., Hughes, L. W. and Norris, C. J. (2011). **The Principal: creative leadership for excellence in schools** (6th ed.). Boston: Pearson.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายสาคร ทิพย์เนตร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวังแก้ววิทยาลัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
3. นายสมคิด สืบแจ้ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนทุ่งฮั้ววิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 50 ข้อ
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
3. ข้อมูลที่จะได้นำไปใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือด้วยดีและขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นายสุทธิพันธุ์ สุภานันท์

นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง { } หน้าข้อความตามที่เป็นจริงที่เกี่ยวกับท่าน

1. วุฒิการศึกษา
 - { } ปริญญาตรี
 - { } สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - { } น้อยกว่า 5 ปี
 - { } 5-10 ปี
 - { } มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ ตามความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 อยู่ในระดับใด ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	5	4	3	2
ด้านจินตนาการ						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม					
2	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง					
3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่					
4	ผู้บริหารสร้างความศรัทธาให้ผู้ร่วมงานยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์งาน					
5	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
6	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่					
7	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่					
8	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาการบริหารหน่วยงานโดยการคิดวิเคราะห์ทางบวก					
9	ผู้บริหารนำผลการคิดวิเคราะห์มาสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน					
10	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน					
ด้านวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารกำหนดภาพวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต					
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยสร้างความคาดหวังระดับสูง					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารมีความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
5	ผู้บริหารคิดค้นหาวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ					
6	ผู้บริหารมีความเชื่อและทักษะในการออกแบบงานใหม่ ๆ ซึ่งเกิดผลจริงในการปฏิบัติ					
7	ผู้บริหารมีความกล้าในการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพปัจจุบัน					
8	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ					
9	ผู้บริหารมีความคิดไตร่ตรอง สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์					
10	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ					
ด้านความยืดหยุ่น						
1	ผู้บริหารมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารมีความรอบคอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
4	ผู้บริหารปรับวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์					
5	ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนเพื่อเก็บเกี่ยวความคิดมาใช้ในการแก้ปัญหา					
7	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน					
8	ผู้บริหารมีความสามารถประนีประนอมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน					
9	ผู้บริหารสามารถเข้าใจปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหารวมกับบุคลากร					
10	ผู้บริหารมีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผลให้เหมาะสมกับสภาพการณ์					
ด้านแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหารมีการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ					
2	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ต้องการ					
3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่					
4	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์และรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
5	ผู้บริหารทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม					
7	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการอบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารมีการให้เกียรติ เคารพการตัดสินใจ เข้าใจ ข้อผิดพลาดของผู้ร่วมงาน					
9	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ					
10	ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้คำปรึกษาที่มุ่งเน้น การพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ได้รับ การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี					
2	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ร่วมกัน					
3	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ และชัดเจน					
4	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ต่อผู้ร่วมงาน					
5	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานพร้อม ปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน					
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม					
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ มีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารมีการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาพร้อมกับผู้ร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย					
9	ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
ด้านจินตนาการ

.....

.....

.....

ด้านวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

ด้านความยืดหยุ่น

.....

.....

.....

ด้านแรงบันดาลใจ

ด้านการทำงานเป็นทีม

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
(นายสุทธิพันธุ์ สุภานันท์)
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ค การตรวจความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

คำชี้แจง: แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำให้การประเมินความเที่ยงตรงในตอนที่ 2 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

ตารางหาความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

โดยผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านจินตนาการ							
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดได้ หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีหรือ หลักการได้อย่างรอบคอบและ มีความถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์ งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสร้างความศรัทธาให้ ผู้ร่วมงานยอมรับและร่วมมือในการ สร้างสรรค์งาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์ งานและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน สร้างสรรค์งานใหม่	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด แก้ไข ปัญหาการบริหารหน่วยงาน โดยการ คิดวิเคราะห์ทางบวก	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารนำผลการคิดวิเคราะห์มา สร้างสรรค์งานใหม่ให้กับหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
10	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่ อบอุ่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน หน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านวิสัยทัศน์							
1	ผู้บริหารกำหนดภาพวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์โดยสร้างความคาดหวัง ระดับสูง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการ วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนด เป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีความสามารถมองเห็น วิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขต ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารคิดค้นหาวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมีความเชื่อและทักษะในการ ออกแบบงานใหม่ ๆ ซึ่งเกิดผลจริง ในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารมีความกล้าในการนำเสนอ สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพ ปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
8	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารมีความคิดไตร่ตรอง สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านความยืดหยุ่น							
1	ผู้บริหารมีการปรับตัวให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับ ตัวอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีความรอบคอบในการแก้ ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้ง ภายในและภายนอก หน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารปรับวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสม กับสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำ ตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืน ที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อ ปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
6	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนเพื่อเก็บเกี่ยวความคิดมาใช้ในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารมีความสามารถประนีประนอมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารเมื่อเจอปัญหาหากระบวนการบริหารสามารถเข้าใจปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารมีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านแรงบันดาลใจ							
1	ผู้บริหารมีการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์และรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
5	ผู้บริหารทำให้ครูและบุคลากรรู้สึก มีคุณค่าและมีความสำคัญในการเป็น ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมีความเสียสละถ้าจะช่วยนำมา ซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริง ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรได้รับการอบรม และ สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารมีการให้เกียรติ เคารพ การตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาดของ ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วย ความสนใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้ คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้น การพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุน ผู้ร่วมงานให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านการทำงานเป็นทีม							
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษา เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ร่วมงาน มีการวางแผน และกำหนด เป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
3	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และ หน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ และชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นและ ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานพร้อมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้าง แรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนา ศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารมีการตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาร่วมกับผู้ร่วมงานเพื่อให้งาน บรรลุผลตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของ เพื่อนร่วมทีม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

(นายสุทธิพันธุ์ สุภานันท์)

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง ตารางการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค
(Cronbach)

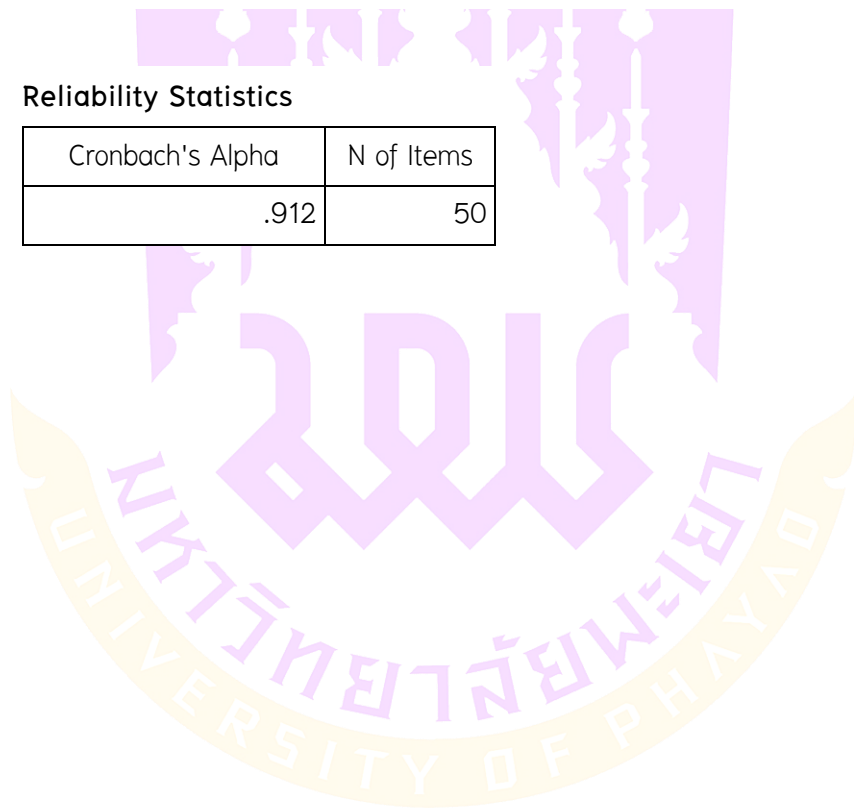
Case Processing Summary

		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
.912	50



Item–Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด ได้หลากหลายและแปลกใหม่ จากเดิม	213.8667	168.947	.517
2. ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบ และมีความถูกต้อง	213.8000	170.234	.402
3. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นที่จะ สร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปใน รูปแบบใหม่	213.7667	160.116	.818
4. ผู้บริหารสร้างความศรัทธาให้ ผู้ร่วมงานยอมรับและร่วมมือ ในการสร้างสรรค์งาน	213.8000	155.890	.893
5. ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการ สร้างสรรค์งานและทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย	213.9667	158.171	.812
6. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน สร้างสรรค์งานใหม่	213.9333	165.099	.492
7. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่	214.0333	167.826	.373
8. ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด แก้ไข ปัญหาการบริหารหน่วยงาน โดยการคิดวิเคราะห์ทางบวก	213.7333	179.099	-.263
9. ผู้บริหารนำผลการคิดวิเคราะห์ มาสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับ หน่วยงาน	213.9667	184.102	-.699

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน	214.1000	175.955	-.033
11. ผู้บริหารกำหนดภาพวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ทันสมัยทั้งปัจจุบันและอนาคต	213.9333	169.789	.328
12. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์โดยสร้างความคาดหวังระดับสูง	214.1333	160.051	.789
13. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ	214.1667	162.902	.653
14. ผู้บริหารมีความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	214.1667	164.351	.741
15. ผู้บริหารคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ	213.9000	172.645	.230
16. ผู้บริหารมีความเชื่อและทักษะในการออกแบบงานใหม่ ๆ ซึ่งเกิดผลจริงในการปฏิบัติ	213.7333	170.961	.342
17. ผู้บริหารมีความกล้าในการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพปัจจุบัน	213.5333	180.809	-.419

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
18. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	213.6667	182.299	-.498
19. ผู้บริหารมีความคิดไตร่ตรองสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	213.6333	172.585	.224
20. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจ มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ	213.5333	168.395	.592
21. ผู้บริหารมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	213.8333	162.971	.664
22. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานในการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง	213.8333	160.351	.812
23. ผู้บริหารมีความรอบคอบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	213.8667	163.223	.655
24. ผู้บริหารปรับวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์	213.9000	163.266	.660
25. ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล	214.0333	162.516	.756
26. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนเพื่อเก็บเกี่ยวความคิดมาใช้ในการแก้ปัญหา	213.7667	174.047	.110

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
27. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	213.9333	174.892	.054
28. ผู้บริหารมีความสามารถประนีประนอมและสร้างความเข้าใจร่วมกัน	213.7667	168.875	.503
29. ผู้บริหารสามารถเข้าใจปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหารวมกับบุคลากร	213.8333	181.799	-.467
30. ผู้บริหารมีความกล้าในการคิดและทำอย่างมีเหตุผลให้เหมาะสมกับสถานการณ์	213.9333	178.547	-.184
31. ผู้บริหารมีการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใด ๆ ที่พึงประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ	214.0333	163.757	.552
32. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ต้องการ	213.9667	161.964	.757
33. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่	214.0667	163.306	.728
34. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์และรู้ถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	214.2000	167.545	.550

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
35. ผู้บริหารทำให้ครูและบุคลากร รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ในการเป็นส่วนหนึ่งของ สถานศึกษา	213.6667	171.747	.285
36. ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวม	213.8333	173.247	.174
37. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูและบุคลากรได้รับการอบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	213.5000	174.741	.070
38. ผู้บริหารมีการให้เกียรติ เคารพ การตัดสินใจ เข้าใจข้อผิดพลาด ของผู้ร่วมงาน	214.1333	161.568	.706
39. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วย ความสนใจ	214.2333	172.599	.248
40. ผู้บริหารมีการแนะนำ และ ให้คำปรึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนา ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ร่วมงาน ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพ	214.2000	164.303	.783
41. ผู้บริหารมีความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและ นอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี	213.9667	166.102	.516

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
42. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานร่วมกัน	213.7333	163.789	.612
43. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้ร่วมงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบและชัดเจน	213.8667	165.913	.505
44. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน	214.0667	172.202	.344
45. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานพร้อมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน	213.7667	167.840	.584
46. ผู้บริหารมีความสามารถในการ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน เห็นความสำคัญของการทำงาน เป็นทีม	213.7333	178.685	-.185
47. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการ พัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง	213.6667	181.816	-.463
48. ผู้บริหารมีการตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาร่วมกับผู้ร่วมงานเพื่อให้ งานบรรลุผลตามเป้าหมาย	213.5667	175.357	.014

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation
49. ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	213.6333	167.895	.591
50. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศ การทำงานที่บุคลากรยอมรับ ในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม	213.5333	160.671	.821



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุทธิพันธุ์ สุภานันท์
วัน เดือน ปี เกิด	13 สิงหาคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ศษ.บ. (ประถมศึกษา), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	41 หมู่ 8 ตำบลเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
ผลงานตีพิมพ์	สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (ผู้บรรยาย). (23 เมษายน 2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 306-317). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

