

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



นางสาวปาณิสรา อะทะโน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสกลนคร

พ.ศ. 2566

Creative Leadership of School Administrators under the Secondary
Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lam Phu



Miss. PANISARA ATANO

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ชื่อและนามสกุล นางสาวปาณิสรา อะทะโน

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว)



.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้ศึกษา นางสาวปาณิสรา อะทะโน รหัสนักศึกษา 2622301311

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จารึกศิลป์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน ได้มาโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความไว้วางใจ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา

Independent Study title: “Creative Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lam Phu”

Author: “Miss. PANISARA ATANO”; ID: “2622301311”;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Dr. Thitikorn Yawichai Charueksil; Academic year: 2023

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the creative leadership level of school administrators; and (2) to compare creative leadership levels of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lam Phu as classified by school size.

The research sample consisted of 320 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lam Phu in the 2023 academic year, obtained by stratified random sampling based on school size. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan’s Sample Size Table. The employed research instrument was a rating scale questionnaire concerning creative leadership of school administrator, with reliability coefficient of .95. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA.

The research findings showed that (1) both the overall and specific aspects of creative leadership of the school administrators as perceived by the teachers were rated at the high level; the specific aspects of their creative leadership could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: that of having the confidence, that of having the flexibility, that of having the problem solving ability, that of having the vision, that of having the imagination, and that of having the ability to create new tasks; and (2) the comparison results of creative leadership levels of the school administrators as classified by school size showed no significant difference both for the overall comparison and the comparison of specific aspects.

Keywords : Creative leadership; School administrator; Secondary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจ ใส่ในงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว ที่ให้ความรู้และข้อเสนอที่ให้ความรู้และข้อแนะนำที่ดี ช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการ ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น คณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลา ที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี้ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญรายนาม ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีมปรัชญ์ คณิณพศุตย์ และนายภาณุวัฒน์ ศรีโนนยาง ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ชี้แนะแนวทางในการพัฒนา งานวิจัยให้มีคุณภาพตลอดจนเพื่อน พี่ น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษา ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันมาโดยตลอดนอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ สามี ญาติทุกท่าน ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู โรงเรียนเลยสว่างวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น กตัญญูกตเวทิตาแต่บุพการี บุรพจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบ เท่าทุกวันนี้

นางสาวปาณิสรา อะทะโน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	9
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	15
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามการรับรู้ของครู	44
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	52
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปการวิจัย	55
อภิปรายผล	58
ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	76
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	77
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	83
ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	89
ง การหาคุณภาพของเครื่องมือ	91
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	97
ประวัติผู้ศึกษา	102

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 19
ตารางที่ 2.2	จำนวนนักเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2563-2565 ที่มีคะแนนมากกว่าร้อยละ 50 31
ตารางที่ 3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 38
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 42
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวม 44
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีจินตนาการ 45
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ 46
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีความยืดหยุ่น 47
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีความไว้วางใจ 48
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา 49

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่	50
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัด	52
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	53



๘

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาไทยในปัจจุบันดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 สอดรับกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ได้บัญญัติให้มีการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง รวมทั้งให้มีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้มีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับดังกล่าวได้บัญญัติไว้ว่าในการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมและให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและชุมชนให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานและใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้มากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ 2562, น.4) ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าวก็คือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ด้วยผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม มีการกระจายความรับผิดชอบในการบริหารงานซึ่งจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับในตัวผู้บริหารมากขึ้นและเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น มีความชื่นชมยินดี ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา มีความเต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถและมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางวิธีการในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของพระราชบัญญัติดังกล่าวซึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น.26)

ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ประกอบเข้าด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อ สถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีตลอดจนการ เพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน และผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำ สถานศึกษาให้มีประสิทธิผลก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจ สำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของ สถานศึกษา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผล โดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ กับภาวะผู้นำของตนเอง ต้องพัฒนาตนเองด้านทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้ สามารถจูงใจโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรรอดพ้นและได้รับชัย ชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังและความ ต้องการของบุคคลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม (กรองทิพย์ นาควิเชตร, 2560, น.8) ด้วยผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นที่ จะต้องมิมิติในการบริหารงานที่หลากหลายมิติเพราะบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาจะมีทั้งบุคลากร ที่มาจากหลากหลายสาขาวิชา มีความแตกต่างกันทั้งอายุ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน จึงต้อง อาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์สูงในการบริหารงานและประสาน คนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การที่มีผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมี พฤติกรรมการบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการบริหารงาน อาทิเช่น การให้ เกียรติ ให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางใน การทำงานที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ 2561, น.261) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นที่จะต้องภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์เพราะจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา ใน การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีเชี่ยวชาญจะช่วยให้มี ความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี โดยผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้อง ยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีส่วน ร่วมของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มั่นธูชยา

ควรรำพึง (2564, น.4) ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทายโดยอาศัยปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยความไว้วางใจให้อิสระในการคิด พร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ อาศัยแรงจูงใจภายในด้วยการมีความปรารถนาความเพียรพยายาม มุ่งมั่น ทุ่มเท เพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ อาศัยความรู้เชิงลึกด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2558) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องสร้างสรรค์ (create) และผลิต (produce) สิ่งใหม่ๆ พร้อมกันไป และผู้นำในเชิงสร้างสรรค์มีความจำเป็นและควรที่จะพัฒนาต่อไปด้วยการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะช่วยสร้างความแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรม แนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกลสามารถนำไปแก้ปัญหาและพัฒนางานไปในทางที่ดีได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสถานศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด จึงได้วางนโยบายในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาแต่ละแห่งได้นำไปปฏิบัติเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปตามนโยบายได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จึงได้กำหนดแนวทางทางการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงศักยภาพ บริบทรอบตัวผู้เรียน และการพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน มีการปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ศึกษาค้นคว้าวิจัยพัฒนา คุ้มครองความรู้การจัดการความรู้ การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี มุ่งสู่เป้าหมายการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับศักยภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แข่งขันได้ในระดับสากล แต่ปัญหาที่พบจากการจัดการศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดทักษะการบริหารจัดการ ขาดความเป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยี ขาดการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ จึงทำให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย จากรายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษาเมื่อพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแล้ว พบว่า ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ

มีสถานศึกษาเพียงร้อยละ 34 เท่านั้นที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ที่เหลือร้อยละ 66 คุณภาพยังไม่ได้มาตรฐานตามเป้าหมาย ซึ่งจากผลการทดสอบระดับชาติ (Ordinary National Educational Test : O-NET) ปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้งหมดจำนวน 52 โรงเรียน ปรากฏว่ามีโรงเรียน 20 โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งสะท้อนถึงควมมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู : 2566, น.45)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นประโยชน์และความสำคัญของการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในสถานศึกษาทุกขนาด เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

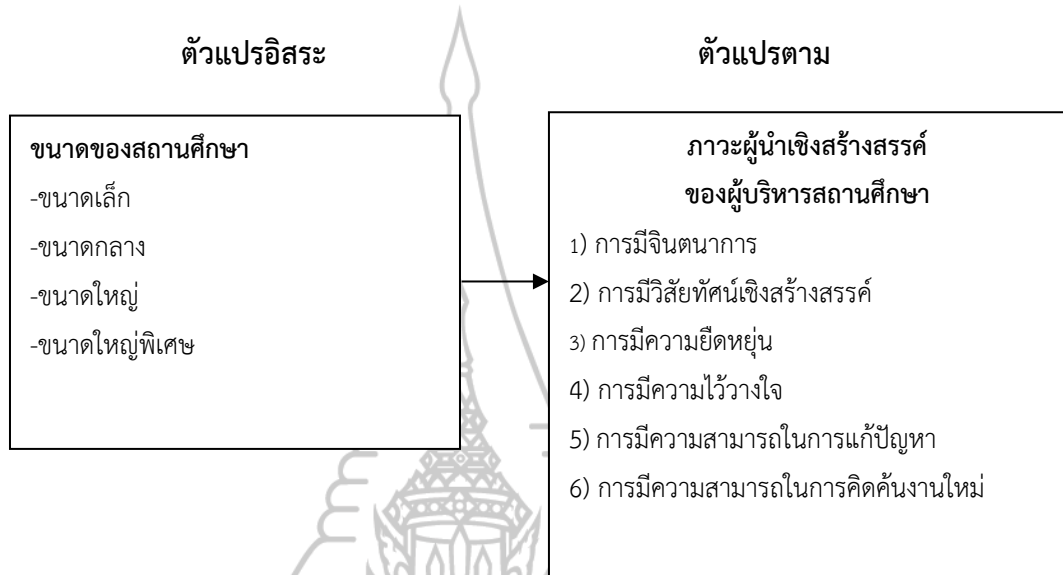
2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการศึกษาของ Chernin (2001) Bennis (2002) Couto and Eken (2002) Sousa (2003) Palus and Horth (2005) Danner (2008) Stoll and Temperley (2009) Ubben, Hughes and Norris (2010) Delich (2010) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557) และ หทัยกานต์ เลขาณุกิจ (2563) ได้องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นตัวแปรตาม รวม 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีวิสัยทัศน์เชิง

สร้างสรรค์ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การมีความไว้วางใจ 5) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และ 6) การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ และมีตัวแปรอิสระ คือ ขนาดของสถานศึกษา โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 52 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2566 รวม จำนวน 1,913 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวม 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีจินตนาการ
- 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์
- 3) การมีความยืดหยุ่น
- 4) การมีความไว้วางใจ
- 5) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา
- 6) การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การมีความไว้วางใจ 5) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และ 6) การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของครูในด้านความสามารถในการนำความสำเร็จและกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ สามารถนำครูและประสานงานที่ดีให้กับครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ สามารถนำพาไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และมีจินตนาการ กล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา โดยมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การมีความไว้วางใจ 5) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และ 6) การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่

6.1.1 การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการสร้างภาพในสมองที่เป็นความคิด ความเชื่อ ความศรัทธา และความคาดหวัง มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการมองภาพอนาคตที่เด่นชัด โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้คือ มีความเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

6.1.2 การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีกระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มองสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ และสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้คือการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

6.1.3 การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติด คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดหลากหลาย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กรให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

6.1.4 การมีความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะร่วมกระทำตาม ยึดหลักการบริหารตามสากล เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุจริต มีความอดทน มีวินัย มีความมุ่งมั่น เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติ ยกย่อง สอบถาม รับฟังปัญหา ยอมรับการผิดพลาดของสมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น สนับสนุนและให้การช่วยเหลือสมาชิกตามความเหมาะสม

6.1.5 การมีความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือสร้างความรำคาญ ความยุ่งยากสับสน ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นหรือไม่พึงประสงค์เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

6.1.6 การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิด สร้างนวัตกรรม เทคโนโลยี และวิธีการทำงานรูปแบบใหม่เพื่อนำมาใช้ในสถานศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการพัฒนาส่งเสริมความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มาศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้

6.2 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู โดยแบ่งขนาดได้ 4 ขนาดตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของภาครัฐ ดังนี้

6.2.1 ขนาดเล็ก ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

6.2.2 **ขนาดกลาง** ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน

6.2.3 **ขนาดใหญ่** ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน

6.2.4 **ขนาดใหญ่พิเศษ** ได้แก่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

6.3 **ครู** หมายถึง ข้าราชการที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนี้

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ข้อมูลสารสนเทศไปใช้วางแผนในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเรียงลำดับการนำเสนอต่อไปนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.3 หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน
 - 3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา 2562-2564
 - 3.4 ปัญหาและความท้าทายในการดำเนินงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้นำ (leader) และภาวะผู้นำ (leadership) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร ผู้นำบางคนที่มีเสน่ห์ใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะ ส่งผลให้พวกเขาเกิดรัก ความศรัทธา และตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานขององค์กรอย่างเต็มที่ แต่ใน ขณะเดียวกันผู้นำบางคนก็อาจจะทำให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความเกลียดชังจนอยากขับไส ไล่ส่งไปจากองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของการ

ปฏิบัติงานในองค์กรเนื่องจากจะทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กรเชื่อมั่น ศรัทธา รวมพลังให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานความสะดวกในการดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการในการบริหาร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ (สมชาย เทพแสง, 2560, น.29) ด้วยการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนามาจาก Ash and Persall (2000, pp.15-22) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตามในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงยุคปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ได้เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงทำให้การแก้ปัญหาแบบเดิมๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล ทั้งนี้ พบว่าในการศึกษาภาวะผู้นำ (leadership) นั้นมีพัฒนาการมาโดยตลอดซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมองภาพแบบเดิมๆ คือคุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ ซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็นแต่แนวคิดทั้งสามก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำรุ่นใหม่ จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น และหนึ่งในนั้นก็คือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2558, น.21) และด้วยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แล้วนำมาเรียงลำดับการนำเสนอดังนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” โดยให้ความหมายและคำจำกัดความที่หลากหลาย อาทิ

Basadur (2008) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึงการนำกลุ่มบุคคลอื่นๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกัน

Ibbotson and Darso (2008) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นการประสานให้เกิดความสมดุลกัน (Balancing) ระหว่างความเร่งด่วน (Emergent) และการเปลี่ยนแปลงอย่างช้าๆ ทั้งที่อาจเกิดขึ้น และยังไม่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วยการคิดต่างคิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

ธีระ รุญเจริญ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่เพื่อไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่านิยมทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันตามขอบเขต เนื้อหา ทักษะคติ มุมมอง และสถานการณ์ ซึ่งสามารถจำแนกค่านิยมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้เป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) กลุ่มที่ให้ค่านิยมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการสร้างหรือการนำ เป็นความสามารถในการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกันไปสู่อนาคตใหม่ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไปและมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน และประเด็นที่ท้าทายที่สำคัญคือบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ 2) กลุ่มที่ให้ค่านิยมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน เป็นความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ ด้วยการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนกระบวนการใหม่ให้เกิดความสมดุลระหว่างความเร่งรีบและการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์

ชูกิจ ผลทิพย์ (2555) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยดี เช่น ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ช่วยรักษาสภาพขององค์กรให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ช่วยประสานงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตรในองค์กรโดยเฉพาะช่วงที่องค์กรอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ และช่วยให้บุคลากรบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมาย โดยจะเป็นผู้ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ทวีภรณ์ วรชิน (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถในการนำบุคคลอื่นโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำพาคนในองค์กรไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้และการมีจินตนาการ กล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ในทุกยุคทุกสมัยจะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ตั้งงามมีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเรียกได้ว่า เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งในปัจจุบันนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีความซับซ้อนมากขึ้น

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2558) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำในยุคปัจจุบันจะต้องมีและต้องศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการเป็นผู้นำให้กับตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถสร้างกระบวนการเพื่อฝ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาที่แตกต่างไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าจะเป็นผู้ที่ช่วยส่งเสริมด้านการสร้างทีมงาน สามารถธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์กร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งที่ดี และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้นำหรือผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ด้วยเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจะต้องเป็นผู้ที่

1.3 หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แอส และเพอร์ซาลล์ (Ash and Persall, 2000) กล่าวว่า หลักการของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ มี 10 ประการ ได้แก่

1.2.1 การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา(Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top – down decision making) ตลอดจน การบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

1.2.2 มีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

1.2.3 ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ(Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ท่านองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

1.2.4 ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก“ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน”ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของครู

1.2.5 ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value – added activities) ขึ้น

1.2.6 ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน

1.2.7 ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

1.2.8 การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวะเวียน(Managing by Wandering Around : MBWA)ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

1.2.9 ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

1.2.10 ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอนเป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining status quo) ของโรงเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ไว้หลากหลาย เช่น

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2554) ได้เสนอไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องผลักดันให้ผู้ร่วมงานให้บรรลุเป้าหมายอันตั้งมาด้วยการคิดเชิงสร้างสรรค์ คือ คิดหลายทางหลายมิติ คิดเป็นประโยชน์ คิดบวกและคิดแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบอย่างเป็นจริง และปฏิบัติได้อย่างสร้างสรรค์กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงานให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์มีความคิดและปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ไปพร้อมๆกันทั้งด้านการสร้างทีมงานการสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นใหม่การสร้างความคิดแบบสร้างสรรค์ความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2554) กล่าวว่า การบริหารและจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคตโดยผู้นำดังกล่าวจะต้องมีภาวะผู้นำในด้านการใช้หลักการบริหารที่พึงประสงค์ ใช้หลักการบริหารโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารการเงิน และงบประมาณ และการบริหารงานบริหารงานบุคคล ทั้งนี้การบริหารงานดังกล่าวจะต้องอาศัยกระบวนการกลุ่มการกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบการนำการเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่มสร้างสรรค์และการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นที่ตั้งคือบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายและมาตรฐานคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) “อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วยการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imagining future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบ

ความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวม วิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครู อาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2558) กล่าวว่า โลกและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปแล้วเรามี ความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสนของการศึกษาใหม่เพื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้างและ สร้างอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์ เป็นผลผลิตใหม่ๆที่เกิดจากความคิด สติปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จทั้งด้านผลผลิตและ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าหลักการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา มีมุมมองว่าหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำแบบ สร้างสรรค์นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ใน ระดับสูงจำเป็นจะต้องมีความยืดหยุ่น และสามารถนำบุคลากรในสถานศึกษาด้วยแนวทางใหม่ หรือ วิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม และสนับสนุนผู้อื่นให้มีความคิดเชิง สร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่ารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมี หลากหลายรูปแบบ โดยมีแนวคิดและมุมมองที่เหมือนและแตกต่างกันไปตามทัศนคติของนักวิชาการแต่ ละท่าน แต่โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร และ สภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานที่นั้นๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว ซึ่ง เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่ง ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) จากทัศนะของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ เพื่อนำมา สังเคราะห์หาองค์ประกอบหลัก และการให้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศหลายท่านที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลากหลายทัศนะ ดังนี้

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น.6-7) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ จินตนาการ (Imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และวิสัยทัศน์ (Vision)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557, น.79) กล่าวว่า ในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศพบว่าองค์กรที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุดจะต้องดำเนินธุรกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based) ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ในสภาวะแวดล้อมเช่นนี้ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (True Learning Organization) เป็นที่ซึ่งสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า และนำการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวาง โดยคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 10 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results Based) 2) ผู้นำบริหารความเสี่ยง (Risk Management) 3) ผู้นำการสร้างสัมพันธ์ภาพและความใกล้ชิด (Proximity) 4) ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) 5) ผู้นำของผู้นำ (Leader of Leader) 6) ผู้นำการสร้างควมไว้วางใจ (Trust) 7) ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ (Creative Thinking) 8) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน (People) และกระบวนการทำงาน (Process) 9) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (Customer Focus) และ 10) ผู้นำมีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา (Intelligent)

หทัยกาญจน์ เลขาณุกิจ (2563, น.23) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น 2) จินตนาการ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) วิสัยทัศน์ 5) สติปัญญา 6) ทักษะคติเชิงบวก 7) การเป็นผู้นำคิดค้นงานใหม่ 8) การทำงานเป็นทีม 9) การมีปฏิสัมพันธ์ และ 10) บุคลิกภาพ

Chernin (2001) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ Creative Leadership: Strength of Ideas the Power of The Imagination ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย แรงบันดาลใจ (Inspire) วิสัยทัศน์ (Vision) และจินตนาการ (Imagination)

Bennis (2002) ผู้ก่อตั้งและเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิของสถาบันภาวะผู้นำ เป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา(ในขณะนั้น) และเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ เขาทำงาน

ที่ University of Southern California และ Havard University ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (success) และ 4) ความยืดหยุ่น (flexibility)

Couto and Eken (2002) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามีอยู่ด้วยกัน 4 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) จินตนาการ (imagination) 3) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (reflective practice) และ 4) การคิดเชิงวิจารณ์ญาณในการแก้ปัญหา (critical thinking)

Sousa (2003) ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) สติปัญญา (intelligence) 2) ความยืดหยุ่น (flexibility) 3) แรงจูงใจ (motivation) และ 4) การแก้ปัญหา (problem solving)

Palus and Horth (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การให้ความสนใจ (paying attention) 2) บุคลิกภาพ (personalizing) 3) จินตนาการ (imagine) 4) ความมุ่งมั่นทุ่มเท (serious play) 5) การให้ความร่วมมือ (collaborative inquiry) และ 6) การสร้างจิตสำนึก (crafting)

Danner (2008) ทำการวิจัยหัวข้อ Creative Leadership in Art Education : Perspectives of an Art Educator ซึ่งเป็นผลงานของมหาวิทยาลัย Ohio University ที่มีชื่อเสียงในด้านต้นแบบในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust)

Stoll and Temperley (2009) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยกล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) จินตนาการ (imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรองในการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ (thought pattern)

Ubben, Hughes and Norris (2010) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) วัฒนธรรมเชิงบวก (positive culture) 3) การบริหารจัดการ (managing) และ 4) ปฏิสัมพันธ์ (interacting)

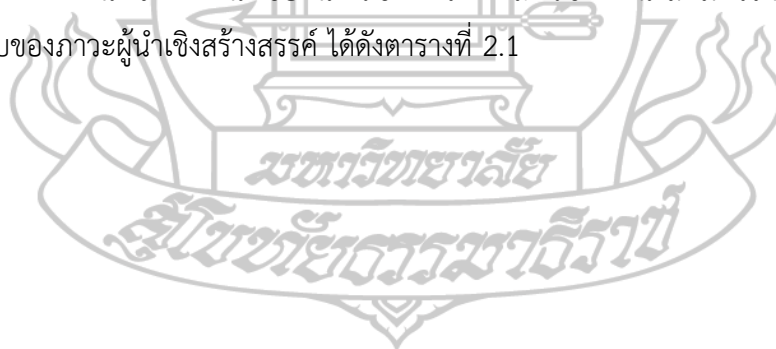
Delich (2010) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย จินตนาการ (imagination) และการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ (inventive)

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ จินตนาการ (Imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และวิสัยทัศน์ (Vision)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557) กล่าวว่า ในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศพบว่าองค์กรที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุดจะต้องดำเนินธุรกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based) ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ในสภาวะแวดล้อมเช่นนี้ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (True Learning Organization) เป็นที่ซึ่งสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำ ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า และนำการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวาง โดยคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 10 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results Based) 2) ผู้นำบริหารความเสี่ยง (Risk Management) 3) ผู้นำการสร้างสัมพันธ์ภาพและความใกล้ชิด (Proximity) 4) ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) 5) ผู้นำของผู้นำ (Leader of Leader) 6) ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ (Trust) 7) ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ (Creative Thinking) 8) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน (People) และกระบวนการทำงาน (Process) 9) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (Customer Focus) และ 10) ผู้นำที่มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา (Intelligent)

หทัยกาญจน์ เลขานุกิจ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น 2) จินตนาการ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) วิสัยทัศน์ 5) สติปัญญา 6) ทักษะคิดเชิงบวก 7) การเป็นผู้นำคิดค้นงานใหม่ 8) การทำงานเป็นทีม 9) การมีปฏิสัมพันธ์ และ 10) บุคลิกภาพ

ทั้งนี้ จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	นักวิชาการ										รวมความถี่	
	Chernin (2001)	Bennis (2002)	Couto and Eken (2002)	Sousa (2003)	Palus&Horth (2005)	Danner (2008)	Stoll&Temperley (2009)	Ubben,&others (20107)	Delich (2010)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์(2555)		สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2557)
มีจินตนาการ	✓		✓		✓		✓		✓	✓		6
มีความยืดหยุ่น		✓		✓		✓			✓			4
มีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓					✓	✓			5
มีความไว้วางใจ		✓			✓	✓					✓	4
มีความสามารถในการแก้ปัญหา			✓				✓			✓	✓	4
ชอบคิดค้นงานใหม่				✓				✓		✓	✓	4
มีแรงบันดาลใจ	✓											1
เป็นผู้ให้การเรียนรู้แบบทีม										✓	✓	2
เป็นผู้นำเหนือผู้นำ										✓		1
ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน										✓		1
ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ										✓		1
เป็นผู้ให้การสร้างเครือข่ายสื่อสารแบบสองทาง										✓		1
เป็นผู้สร้างสัมพันธ์ภาพและความใกล้ชิด					✓				✓	✓		3
เป็นผู้ดำเนินการกระจายอำนาจและการตัดสินใจ									✓			1
มีทัศนคติเชิงบวก									✓			1
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน		✓								✓		2
บริหารความเสี่ยง										✓		1
มีบุคลิกภาพดี											✓	2
การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล			✓									1
มีปฏิสัมพันธ์ดี											✓	1
มีสติปัญญาดี				✓							✓	2
มีวัฒนธรรมเชิงบวก								✓			✓	2

จากตารางที่ 2.1 พบว่า จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากทัศนะของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศข้างต้น พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 22 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มี

ความถี่สูงตั้งแต่ 4 ขึ้นไป เพื่อนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งพบว่ามีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ (Imagination) 2) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 3) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การมีความไว้วางใจ (Trust) 5) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และ 6) การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่

2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) จากทัศนะของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การมีความไว้วางใจ 5) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และ 6) การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้รายองค์ประกอบดังนี้

2.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีจินตนาการ (Imagination)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีจินตนาการไว้ดังนี้

Sousa (2003) ให้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของคำว่าจินตนาการ โดยสรุปว่าจินตนาการหมายถึงภาพที่ผ่านการประมวลผล การไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมและนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา (decision making and problem solving) โดยมีตัวบ่งชี้ของคำว่าจินตนาการคือ การตัดสินใจ (decision) และ 2) การคิดไตร่ตรอง (thoughts)

Chodakowski (2009) ได้ให้นิยามและตัวบ่งชี้ของจินตนาการ โดยกล่าวว่า จินตนาการหมายถึงภาพที่ยืดหยุ่น (flexibility) ในจิตใจ และมีตัวบ่งชี้คือ 1) อารมณ์ขัน (humor) 2) ประสบการณ์ (experience) 3) ความรู้ (knowledge) และ 4) ความรู้สึกที่อิสระ (sense of freedom)

Reuter (2011) ได้ให้นิยามและตัวบ่งชี้ของจินตนาการไว้ โดยกล่าวว่า จินตนาการหมายถึงการมีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีตัวบ่งชี้คือ ประสบการณ์ (experience) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)

Kaminker (2011) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของจินตนาการ โดยกล่าวว่า จินตนาการไม่ได้อยู่ในอดีตหรือปัจจุบัน แต่จินตนาการ หมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต โดยมีตัวบ่งชี้คือ 1) อารมณ์ขัน (humor) และ 2) สติปัญญา (intelligence)

Isaksen, Dorval and Treffinger (2011) กล่าวว่า จินตนาการ (Imagination) คือมุมมอง (attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง โดยประกอบด้วย ความคิดใหม่ๆ (new ideas) แนวทางใหม่ ๆ (new solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ๆ (new actions)

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสติปัญญาเป็นเลิศโดยมีจินตนาการในการคิดค้น ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน

ไพศาล จันทรรักษ์ (2550) กล่าวว่า จินตนาการคือความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดีอันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จินตนาการเป็นกระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัดไว้ในใจ ที่มีเหตุมีผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย การวางแผน และลงมือดำเนินการ เป็นทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับความสร้างสรรค์ (creativity) การสร้างจินตนาการขึ้นในสมองจะช่วยให้เกิดความมั่นใจ กล้าคิด มีทักษะและกระบวนการคิดที่เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความสร้างสรรค์

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ภรณ์ทิพย์ บั่นกอง (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจอย่างมีเหตุผล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการสร้างภาพในสมองที่เป็นความคิด ความเชื่อ ความศรัทธา และความคาดหวัง เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการมองภาพอนาคตที่เด่นชัด โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้คือ ความเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

Russell (2001) และ Kouzes and Posner (2007) ได้ให้นิยามของวิสัยทัศน์ไว้สอดคล้องกัน โดยกล่าวว่าวิสัยทัศน์คือจินตนาการและภาพในอนาคตที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

Yukl (2002) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์นั้นผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายให้กับสมาชิกทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจความคิดเห็นของคนอื่น โดยเฉพาะความคิดใหม่ๆ หรือความคิดที่แตกต่างออกไปจากความคิดเห็นของตนและของคนอื่น เพื่อให้ได้ความคิดดีๆ มาใช้ในการประกอบการตัดสินใจ

Wilmore (2002) กล่าวว่า การพัฒนาหรือการสร้างวิสัยทัศน์จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการให้เป็นไปในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

Northouse (2012) ให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ไว้ โดยกล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึงการมองภาพในอนาคตซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญประกอบด้วย ภาพในอนาคต (picture) ที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่ การเปลี่ยนแปลง (change) ที่เป็นการกระทำให้บางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ๆ ค่านิยม (value) ที่เป็นการนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร เป้าหมาย (map) ที่เป็นการกำหนดเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และ ความท้าทาย (challenge) ที่เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ไว้ว่าวิสัยทัศน์เป็นการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ และได้กำหนดลักษณะของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในจินตนาการ (imagination) มีความคิดสร้างสรรค์มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษนิยม มองภาพกว้าง (big picture) เข้าใจเป้าหมาย มีความยืดหยุ่นในการจำแนกแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมาย มีความท้าทายในกระบวนการ (challenge) ไม่ยึดมั่นถือมั่น (not ego) เปิดกว้างรับประสบการณ์ใหม่ๆ มีแรงจูงใจ (motivation) ทะเยอทะยาน มุ่งหาความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ โดยกล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้วางไว้ วิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นแรงกระตุ้น (stimulation) ให้เราสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน

ชลาลัย นิมิบุตร (2550) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึงคุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุจุดหมายนั้น

วิจิตร นิลฉวี (2550) อธิบายว่า วิสัยทัศน์หมายถึงภาพในอนาคตขององค์การที่พึงปรารถนา ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการของผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ ภาพนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อขององค์การ

ไพโรจน์ บาลัน (2551) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือทักษะการเป็นผู้นำ โดยกล่าวว่าวิสัยทัศน์หมายถึงการมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต วิสัยทัศน์ที่ดีจะประกอบไปด้วย ความท้าทาย ความมุ่งมั่น และความชัดเจน

เสนห์ จุ้ยโต (2552) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ โดยกล่าวว่าวิสัยทัศน์หมายถึงการฉายภาพ มองภาพ การคิดเชิงจินตนาการในอนาคต และได้กำหนดคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (initiative) เป็นการคิดแบบนอกกรอบ แตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นลักษณะของผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ 3) จินตนาการ (imagination) เป็นผู้มองการณ์ไกลและมีภาพในอนาคต เป็นจินตนาการที่เด่นชัด มีเหตุผล

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง (2553) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ โดยกล่าวว่าวิสัยทัศน์หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง (awareness) หมายถึงความรู้ความเข้าใจในการไตร่ตรองปัญหาต่างๆ 2) การมองการณ์ไกล (foresight) หมายถึงความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า 3) การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) หมายถึงความสามารถในการมองสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ให้นิยามของวิสัยทัศน์ว่าเป็นภาพที่พึงปรารถนา หรือที่เป็นไปได้ในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการความสร้างสรรค์ เป็นส่วนที่แสดงถึงแรงบันดาลใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีกระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต มองสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ และสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้คือการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีความยืดหยุ่น (Flexibility)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีความยืดหยุ่นไว้ดังนี้

Lussier (2001) ให้นิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น โดยกล่าวว่า ความยืดหยุ่นหมายถึงการมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นว่าคือความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

Sousa (2003) ให้นิยามความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยกล่าวว่าความยืดหยุ่น หมายถึงความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

Lussier and Achua (2007) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นหมายถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นว่าประกอบด้วย) การปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การปรับความคิดตามสถานการณ์

Dubrin (2010) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ต่างกันได้ และความยืดหยุ่นก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นว่าประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

ป.มหาพันธ์ (2539) กล่าวถึงนิยามและตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บุคคล วิธีการ และกระบวนการทำงาน โดยมีตัวบ่งชี้คือ 1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2) การปรับตัวเข้ากับบุคคล และ 3) การปรับตัวเข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน

วนิช สุธาร์ตน์ (2547) ให้นิยามและตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นไว้โดยกล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่างๆ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นว่าประกอบด้วย 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ๆ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นการกระทำที่หลากหลายมิติ หลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการกระทำที่หลายมิติ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่างๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติด คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดหลากหลาย เปิด กว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กร ให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีความไว้วางใจ (Trust)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยาม และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการมีความไว้วางใจไว้ดังนี้

Rotter (1971) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังต่อบุคคลที่น่าเชื่อถือ ทางด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญาจากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะ สามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ

Golembiweski and McConkie (1975) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นการ แสดงถึงความพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นถึงความ คาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับ และความไว้วางใจแสดงถึงระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

Cook and Wall (1980) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนา ของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

McAllister (1995) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและ ตั้งใจที่จะกระทำอยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

Whitney (1996) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจใน ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งต่างๆ

Mishra (1996) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความ มั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นคนที่มีความสามารถ ให้ความสนใจห่วงใย และให้ ความน่าเชื่อถือ

Robbins (2000) กล่าวว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมใน เครือข่ายอย่างแท้จริง สามารถปรับตัวได้ในรูปแบบต่างๆ ขององค์การ สามารถบริหารจัดการสภาวะ วิกฤต ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน ความไว้วางใจเป็นแนวคิดที่ซับซ้อน เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างคน สองคนอย่างสม่ำเสมอ ไม่ได้เป็นบุคลิกภาพของบุคคลบางคน เกิดขึ้นระหว่างบุคคลไม่ใช่ภายในบุคคล เท่านั้น สิ่งที่บุคคลกระทำอันเป็นผลกระทบของระดับความไว้วางใจระหว่างผู้ใหญ่ ความไว้วางใจและ

ผู้ถูกไว้วางใจซึ่งเกิดขึ้นได้จากความน่าเชื่อถือ เป็นการยอมรับและสนับสนุนให้ผู้ที่ถูกไว้วางใจกระทำให้ผู้อื่นโดยการเปิดเผยความคิดความรู้สึกและปฏิกิริยา และความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สำคัญ

กาญจนา ศิลา (2556) กล่าวว่า ความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่สมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับความผิดพลาดของผู้อื่นและให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่นไม่ว่าคนๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การมีความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะร่วมกระทำตาม ยึดหลักการบริหารตามสากล เช่น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุจริต มีความอดทน มีวินัย มีความมุ่งมั่น เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติ ยกย่อง สอบถาม รับฟังปัญหา ยอมรับความผิดพลาดของสมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น สนับสนุนและให้การช่วยเหลือสมาชิกตามความเหมาะสม

2.2.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความสามารถในการแก้ปัญหาไว้ดังนี้

Santrack (2003) กล่าวว่า การคิดแก้ปัญหาเป็นความพยายามในการค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่จะทำให้สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย เมื่อเป้าหมายนั้นไม่สามารถได้มาโดยง่าย

Kowalski and Westen (2009) กล่าวว่า กระบวนการคิดแก้ปัญหาเป็นกระบวนการแปลงสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเคลื่อนย้ายจากสภาพปัจจุบันซึ่งเป็นสถานะที่ไม่น่าพอใจ (สถานะเริ่มต้น) ไปยังสถานะที่ทำให้ปัญหาได้รับการแก้ไข (สถานะตามเป้าหมาย) โดยใช้การปฏิบัติต่าง ๆ

ประพันธ์ศิริ เสาสุราง (2551) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการคิดแก้ปัญหาโดยการคิดพิจารณา ไตร่ตรองอย่างพินิจพิเคราะห์ถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นสำคัญของเรื่องหรือสิ่งต่าง ๆ ที่คอยก่อกวน สร้างความรำคาญ สร้างความยุ่งยากสับสน และความวิตกกังวล พร้อมทั้งพยายามหาหนทางคลี่คลายสิ่งเหล่านั้นให้ปรากฏ และหาหนทางขจัด ปิดเป่าสิ่งที่เป็นปัญหาก่อความรำคาญ ความวิตกกังวล ความยุ่งยากสับสนเหล่านั้นให้หมดไป

วรรณภา เหล่าไพศาลพงศ์ (2554) กล่าวว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ในการจัดอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการ

นุศรา หมัดอะด้า (2555) กล่าวว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาเป็นการเรียนรู้อีกแบบหนึ่งซึ่งต้องใช้สติปัญญา ทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ความคิด การรับรู้ พฤติกรรมต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาประมวลรวมเข้ากับสถานการณ์ใหม่แล้วนำมาคิดวิเคราะห์กับสถานการณ์ปัญหาที่ปรากฏ จากนั้นจึงดำเนินการแก้ไขสถานการณ์ที่พบเพื่อให้ปัญหานั้นหมดไปและบรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าความสามารถในการคิดแก้ปัญหา (Problem solving) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณโดยอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือสร้างความรำคาญ ความยุ่งยากสับสน ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นหรือไม่พึงประสงค์เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

2.2.6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ (Change agent)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ไว้ดังนี้

Bass (1985) กล่าวว่า การคิดค้นงานใหม่เป็นการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาซึ่งเห็นว่าภาวะผู้นำแห่งการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปนี้จะเป็นภาวะผู้นำที่ขยายขอบเขตของความรู้และเปลี่ยนแปลงความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการรับรู้และเกิดการยอมรับร่วมกันในจุดหมายและพันธกิจของกลุ่มหรือองค์กร โดยผู้นำจะเป็นผู้ที่กระตุ้นสิ่งใหม่ ๆ ให้คนในองค์กรเห็นถึงความสำคัญในประโยชน์ที่เป็นของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยผู้นำจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีดึงดูดใจผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้นำเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานใหม่ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป

Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า การคิดค้นงานใหม่ หมายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน และทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร รวมถึงมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไปไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและมีประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า

Burns (2003) กล่าวว่า การคิดค้นงานใหม่ หมายถึง การที่ผู้นำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็นและความคาดหวังทั้งของผู้นำและผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553) ให้นิยามของการคิดค้นงานใหม่ว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

หทัยกานต์ เลขาณุกิจ (2563) กล่าวว่า การคิดค้นงานใหม่เป็นการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มหรือองค์กร กระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในความสำเร็จ และคุณค่าของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมหรือองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความพยายามในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยี และวิธีการทำงานรูปแบบใหม่เพื่อนำมาใช้ในสถานศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการพัฒนาส่งเสริมความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มาศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้

3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 334 หมู่ที่ 4 บ้านปากนา ตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000. อีเมลล์ : adminis@sesao19.go.th โทรศัพท์ 042-870409 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.

2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขต

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้เป็นหน่วยงานหลักที่มี

ภารกิจสำคัญในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อสิทธิโอกาสในการได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของผู้เรียน ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู, 2566)

3.2 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน

ในปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู บริหารจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 –6) มีโรงเรียนในสังกัดรวม 52 โรงเรียนในท้องที่ 2 จังหวัด ดังนี้ 1) จังหวัดเลย มีโรงเรียนตั้งอยู่ในท้องที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และ 2) จังหวัดหนองบัวลำภู มีโรงเรียนตั้งอยู่ในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน จำนวนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 40,886 คน

จากจำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2566 จาก 52 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู รวมทั้งหมด 40,886 คน แยกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 29 โรงเรียน

จำนวนผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปรากฏดังตารางที่ 3 (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2565, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566 : 4)

ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีบุคลากรในโรงเรียนภายใต้สังกัด ดังนี้ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 52 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 79 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,913 คน

3.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา 2563-2565

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้นไปเปรียบเทียบปีการศึกษา 2563 - 2565 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2.2 จำนวนนักเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2563-2565 ที่มีคะแนนมากกว่าร้อยละ 50

ชั้น	วิชา	ปีการศึกษา 2563			ปีการศึกษา 2564			ปีการศึกษา 2565			เปรียบเทียบ ร้อยละ ปี 64-65
		เข้า สอบ ทั้งหมด	ผลการสอบ		เข้า สอบ ทั้งหมด	ผลการสอบ		เข้า สอบ ทั้งหมด	ผลการสอบ		
			มากกว่าร้อยละ 50			มากกว่าร้อยละ 50			มากกว่าร้อยละ 50		
			จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	
ม.3	ภาษาไทย	6,020	3,925	65.20	3,158	1888	59.78	3,233	1,714	53.02	-6.76
	คณิตศาสตร์	6,016	365	6.07	3,180	225	7.08	3,222	141	4.38	-2.70
	วิทยาศาสตร์	5,993	97	1.62	3,087	103	3.34	3,203	96	3.00	-0.34
	ภาษาอังกฤษ	6,002	438	7.30	3,063	313	10.22	3,175	172	5.42	-4.80
ม.6	ภาษาไทย	4,723	1,074	22.74	4,830	1,347	27.89	2,123	742	34.95	7.06
	คณิตศาสตร์	4,728	216	4.57	4,850	224	4.62	2,273	32	1.41	-3.21
	วิทยาศาสตร์	4,725	117	2.48	4,834	256	5.30	2,096	18	0.86	-4.44
	สังคมศึกษา	4,724	154	3.26	4,852	83	1.71	2,303	66	2.87	1.16
	ภาษาอังกฤษ	4,728	131	2.77	4,856	167	3.45	2,239	50	2.23	-1.22

จากตารางที่ 2.2 จำนวนนักเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2563-2565 ที่มีคะแนนมากกว่าร้อยละ 50 พบว่า ปีการศึกษา 2563 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการสอบวิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 65.20 คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 6.07 วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 1.62 และภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 7.30 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการสอบวิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 22.74 คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 4.57 วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 2.48 สังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 3.26 และภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 2.77 ปีการศึกษา 2564 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการสอบวิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 59.78 คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 7.08 วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 3.34 และภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 10.22 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการสอบวิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 27.89 คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 4.62 วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 5.30 สังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.71 และภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 3.45 ปีการศึกษา 2565 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการสอบวิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 53.02 คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 4.38 วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 3.00 และภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 5.42 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการสอบวิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 34.95 คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 1.41 วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 0.86 สังคมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.87 และภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 2.23

3.4 ปัญหาและความท้าทายในการดำเนินงาน

ปัญหาและความท้าทายในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นอย่างรอบด้าน ทั้ง Soft Skills และ Hard Skills โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะชีวิตภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม ทักษะด้านภาษา ศิลปะ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีเป็นต้น โดยในปัจจุบันยังพบปัญหาและความท้าทายหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อการไม่บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในช่วงวัยเรียน/วัยรุ่นได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำทั้งด้านการเข้าถึงและคุณภาพของการบริการทางการศึกษา การขาดความเชื่อมโยงระหว่างทักษะในการทำงานจริงและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ขาดการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนรายบุคคล รวมถึงการขับเคลื่อนการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติยังขาดการสร้าง ความเข้าใจและองค์ความรู้กับผู้ปฏิบัติทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเพียงพอและชัดเจน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของการจัดการศึกษา ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะการคิดวิเคราะห์ที่ยังไม่เพียงพอไม่เอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ และกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษา ยังไม่เหมาะสมและยืดหยุ่นกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566 : 32) ข้อมูลจากแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2566

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ประกอบเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

จุฑาทิพย์ ทัทไทย (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลรัตน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

ของครูผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านจินตนาการ ตามลำดับ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านกายภาพตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ส่งต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนวยการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท นำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษา พัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา และมีการวัดผลประเมินผลในด้านการบริหารงานและการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเพื่อนำสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้

เกศณี กฐินเทศ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู พบว่าโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ธนาพร นิลพันธ์นันท์ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และ การใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรี อินทาบัจ (2563) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า การมีคุณธรรม ความโปร่งใสตรวจสอบข้อมูลได้ การมีจุดยืนที่ชัดเจน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายตามกำหนด การทำงาน ด้านจินตนาการ พบว่า การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่ และมีกิจกรรมภายในที่สร้างสรรค์ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ การมีเป้าหมาย

สำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และด้านความท้าทาย พบว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากร ให้เกิดความรู้สึกอยากร่วมงานในระยะยาว เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เกิดความร่วมมือร่วมใจ ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2564) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านจินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนที่ดี มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน หาทางออกของปัญหา และนำเสนอนโยบายไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ คาดการณ์ และตั้งรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นผู้รอบรู้ ใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยสืบค้น ใช้ข้อมูลช่วยตัดสินใจ ภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เหตุแห่งปัญหา วางแผนดำเนินการตามลำดับ สื่อสาร สั่งการ ตรวจสอบ ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล มอบงานตามความรู้ความสามารถของสมาชิก

สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และรวบรวมข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 จำแนกตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และประเภทสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ผลการวิจัย

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 จำแนกตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และประเภทสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ตามตัวแปรอายุต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามตัวแปรตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามตัวแปรประเภทสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 7 ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประมวลข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายของพัฒนาบุคลากรให้มีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผล ส่งเสริมสนับสนุนครูให้เกิดการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ควรมีบุคลิกภาพที่ดีสามารถปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถคิดแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ผู้บริหารต้องร่วมรับผิดชอบเมื่อครูทำงานผิดพลาดหลังจากมอบหมายงาน ร่วมกันพัฒนา ยอมรับความคิดเห็นของครูด้วยความจริงใจ ต้องโน้มน้าวจิตใจ เอาใจครูให้ความเชื่อมั่นในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในสำเร็จลุล่วงด้วยดี

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Cosenza (2010 : Abstract) ศึกษาเรื่องผลกระทบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของครูส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของผู้เรียนและสถานศึกษา ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำของครูที่เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะเป็นกุญแจสำคัญสำหรับความสำเร็จของโรงเรียนและการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ขั้นแรกคือเพื่อศึกษาผลกระทบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อภาวะผู้นำของครู โดยผลจากการสำรวจความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การสอนมานานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำของครูมีผลกระทบต่อการทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพ โดยมีครูจำนวน 22 คนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพ ถูกสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวความคิดของพวกเขาที่มีต่อภาวะผู้นำของครูที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขอโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพ ผลของการสัมภาษณ์ได้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของครูและการมีส่วนร่วมใน

การดำเนินงานของครูในโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพมีผลกระทบต่อกันและกัน และมีการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปต่อยอดเพื่อให้มีการฝึกปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานสำหรับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของครู

Stoops (2011 : Abstract) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของครูในการปฏิรูปโรงเรียนที่มีความหมายและมุมมองของภาวะผู้นำของครুর่วมสมัย ผลการศึกษาพบว่า การตรวจสอบข้อมูลทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพจากประชากร จำนวน 32 คน ระบุให้รู้ว่า ทักษะความเป็นผู้นำของครูรับรู้หรือเข้าใจได้ โดยประชากรในฐานะที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับภาวะผู้นำของครูที่ยังคงมีความสัมพันธ์ทางด้านการเป็นครูวิชาชีพ การจัดระบบขอบข่ายงาน เช่น กลุ่มหรือทีมที่เป็นกลุ่มที่สอนกลุ่มเล็ก ๆ ที่ซึ่งรับรู้หรือเข้าใจได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการดำเนินการของภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน ผลประโยชน์ที่ได้รับของการทำงานในกลุ่มของภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนคือการได้รับรู้ถึงความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น การได้รู้ถึงอุปสรรคของการทำงานของการใช้ภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนคือ เวลา และครูคนอื่นๆ

Majocha (2011: Abstract) ศึกษาเรื่องคุณภาพของภาวะผู้นำของครูที่เผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำครูคือภาระกระตุ้นในด้านการส่งเสริมเพื่อนร่วมงานที่นำเอาเทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ การสื่อสาร (ICT) มาใช้อย่างต่อเนื่องในห้องเรียน

Gopang (2016 : Abstract) ศึกษาเรื่อง โปรแกรมการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศปากีสถาน โดยการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งพัฒนาครูด้านสมรรถนะและทักษะการสื่อสารของครูมีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง วิธีการที่ใช้พัฒนาครูคือ โปรแกรมการพัฒนาครู ผลการศึกษาพบว่า ครูปากีสถานมีทัศนคติเชิงบวกจากการเข้าร่วมการพัฒนาการสอนและวิชาชีพ และทำให้ครูได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ได้แก่ Chernin (2001) Bennis (2002) Couto and Eken (2002) Sousa (2003) Palus and Horth (2005) Danner (2008) Stoll and Temperley (2009) Ubben, Hughes and Norris (2010) Delich (2010) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557) และหทัยกานต์ เลขานุกิจ (2563) โดยได้นำมาสังเคราะห์หาลักษณะประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่ามีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การมีความไว้วางใจ 5) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และ 6) การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จากโรงเรียนจำนวน 52 โรงเรียน รวมจำนวนครู 1,913 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 320 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	4	405	68
โรงเรียนขนาดกลาง	2	748	125
โรงเรียนขนาดใหญ่	17	175	29
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	29	585	98
รวม	52	1,913	320

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การมีความไว้วางใจ 5) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา และ 6) การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และการกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาทำการสังเคราะห์แล้วดำเนินการพัฒนาข้อคำถามและจัดเรียงรวมเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ค) พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อดูความสอดคล้องระหว่างกรอบนิยามตัวแปรและข้อกระทงที่ใช้ วัดตัวแปรรวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ซึ่งพบว่าแบบสอบถามสามารถใช้เป็นประเด็นคำถามได้ทั้งหมด รวม 34 ข้อ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 – 1.00 (ภาคผนวก ง)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูใน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่า ความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 (ภาคผนวก จ)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

3.1 ขออนุญาตความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากสาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล และทำหนังสือส่งเพื่อขออนุญาตถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทั้ง 52 แห่งที่มีครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ประสานขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้ง 52 แห่ง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในสังกัดในเรื่องดังกล่าว

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามโดยใช้ Google Form ให้กับครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนผู้ทำวิจัย

3.4 เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งสิ้น จำนวน 320 ฉบับ โดยทุกฉบับมีความครบถ้วนสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการตามสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อได้แบบสอบถามแล้วก็จะนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัส (Coding Sheet) แล้วนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการแปลผลพิจารณาจากระดับของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามการรับรู้ของครู

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่สังกัด มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อมูลครู	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	136	42.50
หญิง	184	57.50
รวม	320	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลครู	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	54	16.88
31 – 40 ปี	76	23.75
41 – 50 ปี	128	40.00
51 – 60 ปี	62	19.37
รวม	320	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	219	68.44
ปริญญาโท	101	31.56
รวม	320	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	31	9.69
5 – 15 ปี	124	38.75
16 – 25 ปี	115	35.94
มากกว่า 25 ปี	50	15.62
รวม	320	100.00
ขนาดโรงเรียนที่สังกัด		
ขนาดเล็ก	76	23.75
ขนาดกลาง	109	34.06
ขนาดใหญ่	78	24.38
ขนาดใหญ่พิเศษ	57	17.81
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.50 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.44 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.75 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.06

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ตามการรับรู้ของครู

ผลการผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามการรับรู้ของครู มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	M	SD	ระดับ
1. การมีจินตนาการ	4.44	0.75	มาก
2. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	4.45	0.72	มาก
3. การมีความยืดหยุ่น	4.49	0.75	มาก
4. การมีความไว้วางใจ	4.51	0.74	มากที่สุด
5. การมีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.46	0.75	มาก
6. การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่	4.42	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	4.43	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.43$, $SD = 0.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.51$, $SD = 0.74$) ส่วนด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น ($M = 4.49$, $SD = 0.75$) ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ($M = 4.46$, $SD = 0.75$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($M = 4.45$, $SD = 0.72$) ด้านการมีจินตนาการ ($M = 4.44$, $SD = 0.75$) และด้านการมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ ($M = 4.42$, $SD = 0.71$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีจินตนาการ

การมีจินตนาการ	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างภาพอนาคต ด้านความคิด ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา	4.39	0.74	มาก
2. ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตในการบริหารสถานศึกษาที่เด่นชัด	4.46	0.75	มาก
3. ผู้บริหารมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยการคิดอย่างรอบด้าน และคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยแก้ไขปัญหา	4.47	0.73	มาก
4. ผู้บริหารใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.45	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม	4.44	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44$, $SD = 0.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยการคิดอย่างรอบด้าน และคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยแก้ไขปัญหา ($M = 4.47$, $SD = 0.73$) รองลงมาคือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตในการบริหารสถานศึกษาที่เด่นชัด ($M = 4.46$, $SD = 0.75$) ผู้บริหารใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($M = 4.45$, $SD = 0.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างภาพอนาคตด้านความคิด ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ($M = 4.39$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์

การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.09	0.72	มาก
2. ผู้บริหารมองภาพรวมที่เป็นไปได้ใน อนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.45	0.66	มาก
3. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถ คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต	4.48	0.66	มาก
4. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตใน สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง	4.45	0.72	มาก
5. ผู้บริหารพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ	4.47	0.74	มาก
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการสะท้อน ภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการได้	4.37	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.45	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$, $SD = 0.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ($M = 4.48$, $SD = 0.66$) รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ($M = 4.47$, $SD = 0.74$) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง ($M = 4.45$, $SD = 0.72$) ผู้บริหารมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ($M = 4.45$, $SD = 0.72$) และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ($M = 4.09, SD = 0.72$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีความยืดหยุ่น

การมีความยืดหยุ่น	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.54	0.71	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระมีความคิดที่หลากหลาย	4.46	0.79	มาก
3. ผู้บริหารมีใจที่เปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ	4.51	0.73	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์	4.48	0.79	มาก
5. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาให้แก่ครูหรือผู้ร่วมงาน	4.46	0.73	มาก
6. ผู้บริหารพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.48	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	4.49	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.49, SD = 0.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ($M = 4.54, SD = 0.71$) และผู้บริหารมีใจที่เปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ ($M = 4.51, SD = 0.73$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการ

ปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ ($M = 4.48, SD = 0.79$) ผู้บริหารพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่
จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ($M = 4.48, SD = 0.71$) ผู้บริหารมี
การแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลาย ($M = 4.46, SD = 0.79$) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาให้แก่ครู
หรือผู้ร่วมงาน ($M = 4.46, SD = 0.73$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการมีความไว้วางใจ

การมีความไว้วางใจ	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่น และความศรัทธาต่อบุคลากรใน สถานศึกษา	4.41	0.79	มาก
2. ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะ กระทำตามข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.39	0.78	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา	4.56	0.71	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วย ความสุจริต	4.58	0.69	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วย ความอดทนมุ่งมั่นเสียสละ	4.53	0.72	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วย ความมีวินัย	4.54	0.71	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.51	0.74	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ด้านการมีความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($M = 4.51, SD = 0.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความสุจริต ($M = 4.58, SD =$

0.69) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาอีตหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษา ($M = 4.56, SD = 0.71$) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความมีวินัย ($M = 4.54, SD = 0.71$) และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความอดทน มุ่งมั่น เสียสละ ($M = 4.53, SD = 0.72$) ส่วนในข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อบุคลากรในสถานศึกษา ($M = 4.41, SD = 0.79$) และผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ($M = 3.39, SD = 0.77$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา

การมีความสามารถในการแก้ปัญหา	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา	4.46	0.74	มาก
2. ผู้บริหารอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้	4.49	0.72	มาก
3. ผู้บริหารมีไหวพริบ ปฏิภาณ ในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ	4.41	0.78	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ยุกยากซับซ้อนให้เป็นเรื่องที่เข้าใจง่ายอย่างเป็นรูปธรรม เป็นระบบ และนำไปปฏิบัติตามได้จริง	4.39	0.73	มาก
5. ผู้บริหารมีทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดเชิงลึก คิดเชื่อมโยง ด้วยหลักการและเหตุผล	4.42	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	4.46	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.17, SD = 0.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ผู้บริหารอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ บรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ($M = 4.49, SD = 0.72$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา ($M = 4.46, SD = 0.74$) ผู้บริหารมีทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดเชิงลึก คิดเชื่อมโยง ด้วยหลักการและเหตุผล ($M = 4.42, SD = 0.71$) ผู้บริหารมีไหวพริบ ปฏิภาณ ในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ($M = 4.41, SD = 0.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ยุกยากซับซ้อนให้เป็นเรื่องที่เข้าใจง่ายอย่างเป็นรูปธรรมเป็นระบบ และนำไปปฏิบัติตามได้จริง ($M = 4.39, SD = 0.7$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่

การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่	M	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อใช้โน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตัดสินใจทำตามด้วยความเต็มใจ	4.36	0.73	มาก
2. ผู้บริหารมีแผนและวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายและทันสมัย	4.47	0.69	มาก
3. ผู้บริหารนำระบบเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานหรือใช้เพื่อการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	4.40	0.73	มาก
4. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย สร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษาได้	4.17	0.69	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่	M	SD	ระดับ
5. ผู้บริหารสามารถเป็นวิทยากร เผยแพร่ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้	4.32	0.61	มาก
6. ผู้บริหารจัดโครงการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานให้แก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	4.45	0.72	มาก
7. ผู้บริหารกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้นำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ	4.43	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	4.43	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ด้านการมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.42, SD = 0.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้แก่ ผู้บริหารมีแผนและวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายและทันสมัย ($M = 4.47, SD = 0.69$) รองลงมาคือผู้บริหารจัดโครงการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานให้แก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ($M = 4.45, SD = 0.72$) ผู้บริหารกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้นำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ ($M = 4.43, SD = 0.71$) ผู้บริหารนำระบบเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานหรือใช้เพื่อการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ($M = 4.40, SD = 0.73$) ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อใ้ใ้มน้ำวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตัดสินใจทำตามด้วยความเต็มใจ ($M = 4.36, SD = 0.73$) ผู้บริหารสามารถเป็นวิทยากร เผยแพร่ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้ ($M = 4.32, SD = 0.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย สร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษาได้ ($M = 3.17, SD = 0.69$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาด
โรงเรียนที่สังกัด 4 ขนาด มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัด

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		รวม		แปลผล
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
1.การมีจินตนาการ	4.35	0.44	4.12	0.31	4.15	0.42	4.13	0.35	4.31	0.44	มาก
2.การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์	4.17	0.37	4.23	0.35	4.18	0.36	4.23	0.32	4.25	0.42	มาก
3.การมีความยืดหยุ่น	4.45	0.32	4.35	0.43	4.27	0.39	4.40	0.42	4.35	0.45	มาก
4.การมีความไว้วางใจ	4.51	0.41	4.50	0.42	4.53	0.44	4.55	0.49	4.52	0.47	มากที่สุด
5.การมีความสามารถในการ แก้ปัญหา	4.20	0.37	4.19	0.33	4.35	0.47	4.37	0.43	4.31	0.44	มาก
6.การมีความสามารถในการ คิดค้นงานใหม่	4.46	0.44	4.37	0.39	4.45	0.45	4.47	0.45	4.40	0.45	มาก
รวม	4.37	0.33	4.35	0.42	4.45	0.47	4.43	0.44	4.45	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.9 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($M = 4.45$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนทั้ง 4 ขนาด พบว่า
สถานศึกษาขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.37$, $SD = 0.33$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า การมีความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.51$, $SD = 0.41$) และการมีวิสัยทัศน์
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.17$, $SD = 0.37$)

สถานศึกษาขนาดกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.35, SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ($M = 4.50, SD = 0.42$) และ การมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ($M = 4.12, SD = 0.31$)

สถานศึกษาขนาดใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.37, SD = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ($M = 4.53, SD = 0.44$) และ การมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ($M = 4.15, SD = 0.42$)

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.43, SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม ($M = 4.55, SD = 0.49$) และ การมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ($M = 4.13, SD = 0.35$)

3.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.43	3	.14	.67	.57
	ภายในกลุ่ม	60.20	316	.21		
	รวม	60.63	319			
2. การมีวิสัยทัศน์เชิง สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.55	3	.18	.94	.42
	ภายในกลุ่ม	54.23	316	.19		
	รวม	54.78	319			
3.การมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.72	3	.24	1.31	.27
	ภายในกลุ่ม	51.55	316	.18		
	รวม	52.27	319			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. การมีความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.39	3	.13	.77	.51
	ภายในกลุ่ม	47.94	316	.17		
	รวม	48.34	319			
5. การมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.05	3	.25	1.98	.14
	ภายในกลุ่ม	52.22	316	.13		
	รวม	52.27	319			
6. การมีความสามารถใน การคิดค้นงานใหม่	ระหว่างกลุ่ม	.45	3	.22	1.33	.27
	ภายในกลุ่ม	47.88	316	.17		
	รวม	48.34	319			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.22	3	.07	.52	.67
	ภายในกลุ่ม	40.09	316	.14		
	รวม	40.31	319			

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

2.1.1 ประชากร คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จากโรงเรียนจำนวน 52 โรงเรียน รวมจำนวนครู 1,913 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, p.608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 320 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

2.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ครั้งนี้เป็น แบบสอบถามแบบตอบเลือก และ แบบมาตราประมาณค่า ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และ หาความเที่ยง โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ทั้งฉบับเท่ากับ .95

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการส่งหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย โดยส่งแบบสอบถามโดยใช้ Google Form ให้กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และการหาร้อยละ

1.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน-มาตรฐาน

1.4.3 ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

1.5 ผลการวิจัย

1.5.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความไว้วางใจ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

1) **ด้านการมีจินตนาการ** พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยการคิดอย่างรอบด้านและคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยแก้ไข้ปัญหา ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตในการบริหารสถานศึกษาที่เด่นชัด ผู้บริหารใช้สติปัญญาในการแก้ไข้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างภาพอนาคตด้านความคิด ความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวังที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

2) **ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต รองลงมาคือ ผู้บริหารพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง ผู้บริหารมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความ

เป็นเลิศของสถานศึกษา และผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

3) *ด้านการมีความยืดหยุ่น* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือผู้บริหารมีใจที่เปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ ผู้บริหารพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลาย และ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาให้แก่ครูหรือผู้ร่วมงาน

4) *ด้านการมีความไว้วางใจ* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความสุจริต รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความมีวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความอดทน มุ่งมั่น เสียสละ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อบุคลากรในสถานศึกษา และ ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

5) *ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ บรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้ รองลงมาคือผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารมีทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดเชิงลึก คิดเชื่อมโยง ด้วยหลักการและเหตุผล ผู้บริหารมีไหวพริบ ปฏิภาณ ในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ และ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนให้เป็นเรื่องที่เขาใจง่ายอย่างเป็นรูปธรรม เป็นระบบ และนำไปปฏิบัติตามได้จริง

6) *ด้านการมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีแผนและวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายและทันสมัย รองลงมาคือผู้บริหารจัดโครงการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานให้แก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้นำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ ผู้บริหารนำระบบเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานหรือใช้เพื่อการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อใช้โน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตัดสินใจทำตามด้วยความเต็มใจ

ผู้บริหารสามารถเป็นวิทยากร เผยแพร่ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่ครู หรือบุคลากรในสถานศึกษาได้ และ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย สร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษาได้

1.5.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบ ที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามการรับรู้ของครู

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามการรับรู้ของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าในสภาวะการณ์ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันตามสถานการณ์ของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง คิดค้นปรับเปลี่ยนหาวิธีการใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา และสั่งสมทักษะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น โดยมีกรอบแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้ความสามารถของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ใจใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน มีทักษะการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการกระตุ้นศักยภาพของบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2561 : 45) จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจส่งผลให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่อง ได้แก่ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลาภกีน

แบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนเกศณี กฐินเทศ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่เดียวกัน ธนาพร นิลพันธ์ (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2564) ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู แยกอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

2.1.1 ด้านการมีจินตนาการ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการมองภาพอนาคตที่เด่นชัดซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ดังที่ Sommer (1978) กล่าวว่า จินตนาการเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับจินตภาพ คือการสร้างภาพในสมอง หรือนึกคิดเป็นภาพ จึงเกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์อย่างเลี่ยงไม่ได้ และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และผลการวิจัยของ พัทธี อินทาปัจ (2563) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยทั้งสองเรื่องดังกล่าวพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการอยู่ในระดับมาก

2.1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีกระบวนการคิดและการมอง ภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง คิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มองสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ และสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งต่อการจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยทั้งสอง เรื่องดังกล่าวพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

2.1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่น ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติด คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดหลากหลาย เปิด กว้างรับความคิดใหม่ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กร ให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565) ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ผลการวิจัย พบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ซึ่งผลการวิจัยทั้งสองเรื่องดังกล่าวพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก

2.1.4 ด้านการมีความไว้วางใจ ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในการบริหารงานที่แสดงออกถึง การมีความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะร่วมกระทำตาม ยึด หลักการบริหารตามสากล เช่น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุจริต มีความอดทน มีวินัย มีความมุ่งมั่น เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติ ยกย่อง สอบถาม รับฟังปัญหา ยอมรับความผิดพลาดของสมาชิก และ เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น สนับสนุนและให้การช่วยเหลือสมาชิกตามความเหมาะสม จึง

ส่งผลให้ครูในโรงเรียนเกิดความไว้วางใจเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาทิพย์ ทัพไทย (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาพร นิลพันธ์นันท (2562) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.1.5 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมแสดงออกถึงการมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณโดยอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือสร้างความรำคาญ ความยุ่งยากสับสน ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นหรือไม่พึงประสงค์เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.1.6 ด้านการมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความพยายามในการคิดสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยี และคิดค้นเพื่อหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ เพื่อนำมาใช้ในสถานศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการพัฒนาส่งเสริมความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มาศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยกาญจน์ เลขาณุกิจ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่สถานศึกษาแต่ละแห่งมีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เป็นหน้าที่ต้องดำเนินการทุกปีการศึกษาและเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมิน

คุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษานั้นเป็นการบริหารจัดการตามวงจรการบริหารคุณภาพ (PDCA) ทำให้สถานศึกษาทุกแห่งทุกขนาดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีการบริหารจัดการและมีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566, น.54) รวมถึงแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นไปตามกฎระเบียบ นโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการและรัฐบาล จึงส่งผลให้การบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมของสถานศึกษาแต่ละขนาดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศณี กฐินเทศ (2562) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 และผลการวิจัยของ สุทธินันท์ วงศ์มุสิก (2565) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 ที่พบว่าสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยจำแนกเป็นรายด้าน ผู้วิจัยได้นำเอาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาให้ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

3.1.1 ด้านการมีจินตนาการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างภาพอนาคตด้านความคิด ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างวิสัยทัศน์ ดังที่ วิเชียร วิทย์อุดม (2550) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสติปัญญาเป็นเลิศโดยมีจินตนาการในการคิดค้น ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับไพศาล จันทรภักดี (2550) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสามารถสร้างจินตนาการขึ้นในสมองจะช่วยให้เกิดความมั่นใจ กล้าคิด มีทักษะและกระบวนการคิดที่เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความสร้างสรรค์

3.1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านกระบวนการคิดของตนเองให้สามารถมองภาพอนาคตได้ดียิ่งขึ้น ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้กล่าวว่าการที่ผู้บริหารมีจินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการ

เปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้วางไว้ และจะทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานในอนาคตได้อย่างชัดเจน

3.1.3 ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาให้แก่ครูหรือผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาให้แก่ครูหรือผู้ร่วมงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเกิดความคล่องตัวและทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับทฤษฎีการแบ่งงานกันทำ (Division of work) ของ Smith (1776) ที่เสนอหลักความได้เปรียบทางเศรษฐศาสตร์โดยชี้ให้เห็นประโยชน์ที่ได้รับจากการแบ่งงานกันทำว่าจะทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นการแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัดโดยมีความมุ่งหมายของการแบ่งงานกันทำเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน

3.1.4 ด้านการมีความไว้วางใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษาให้พวกเขารู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังที่ Robbins (2000) กล่าวว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในเครือข่ายอย่างแท้จริง

3.1.5 ด้านการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนให้เป็นเรื่องเข้าใจง่ายอย่างเป็นรูปธรรม เป็นระบบ และนำไปปฏิบัติตามได้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณโดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือสร้างความรำคาญ ความยุ่งยากสับสน ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นหรือไม่พึงประสงค์เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังที่ นุศรา หมดอะด้า (2555) กล่าวว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาเป็นการเรียนรู้อีกแบบหนึ่งซึ่งต้องใช้สติปัญญา ทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ความคิด การรับรู้ พฤติกรรมต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาประมวลรวมเข้ากับสถานการณ์ใหม่แล้วนำมาคิดวิเคราะห์กับสถานการณ์ปัญหาที่ปรากฏ จากนั้นจึงดำเนินการแก้ไขสถานการณ์ที่พบเพื่อให้ปัญหานั้นหมดไปและบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

3.1.6 ด้านการมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย สร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษาได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เห็นถึงความพยายามในการคิด สร้างนวัตกรรม เทคโนโลยี และวิธีการทำงานรูปแบบใหม่เพื่อนำมาใช้ในสถานศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการพัฒนาส่งเสริมความสามารถของ

ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มาศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้ ดังที่ เพ็ญพร ทองคำสุก (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารองค์กรจะเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ทำให้ครูเกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิชาชีพ มีความรู้สึกชื่นชมภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบสภาพที่แท้จริงเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

3.2.2 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

3.2.4 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2554). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. อีรสาส์นพับลิชเชอร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่4) พ.ศ. 2562*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=6&ReclD=1221&obj_id=7038&showmenu=no&userid=0.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. https://ir.swu.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/4007/Kanjana_S.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
- กิตต์กาญจน์ ปฎิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. [ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
<http://phd.mbuisc.ac.th/thesis/kittkhanCL.pdf>.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- _____. (2560). *อนาคตใหม่ของการศึกษาไทยในยุค Thailand 4.0*.
<http://www.li.mahidol.ac.th/conference2016/thailand4.pdf.htm>.
- เกศณี กฐินเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. ThiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=23&ReclD=2835&obj_id=23726&showmenu=no&userid=0.
- จุฑาทิพย์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน(สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลรัตน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
<https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6868>.

- จุฑามาศ ชุ่นหัวน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. <http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/729>.
- ชนธัญ ตี๋เมืองมา. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพะเยาเขต 1*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา]. <http://www.updc.clm.up.ac.th/handle/123456789/2062>.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. [ดุชนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุชนิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. http://kasetjournal.ku.ac.th/kuj_files/2008/A080402103613.pdf.
- ชันญานุช ปิ่นทองคำ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=95&ReclD=18210&obj_id=144964&showmenu=no.
- ชาญชัย ศรีภิญโญ. (2563). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2543). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชูกิจ ผลทิพย์. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครระยองในทศวรรษหน้า*. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]. ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=34&ReclD=5891&obj_id=57680&showmenu=no&userid=0.
- ธนาพร นิลพันธันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=23&ReclD=2679&obj_id=23528&showmenu=no&userid=0.

- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกกรอบสาม*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2554). *กลยุทธ์ในการพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2556). *ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นจริงและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=140>.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุศรา หมัดอะด้า. (2555). *การเปรียบเทียบความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความคงทนในการคิดแก้ปัญหาที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานกับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=56&ReclD=077&obj_id=29141&showmenu=no.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *วิธีการทางสถิติสำหรับการทำวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). *พฤติกรรมองค์การในการบริหาร*. เลย: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญนาถ ทับทิมไทย. (2557). *การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี*. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. <https://ir.swu.ac.th/jspui/handle/123456789/4527>.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ: 1991 เทคโนโลยีปริทัศน์.
- พรสุดา แก้วสุวรรณ. (2563). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. <http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/821>.

- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. allfile-352-file01-2020-07 30-10-59-59.pdf.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). *ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [ดุขนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. http://phd.mbuisc.ac.th/KKU_Thesis/A_phenporn.pdf.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2558). *ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพรินท์จำกัด.
- ไพศาล จันทระภักดิ์. (2550). *การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/NU.the.2005.121.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นกอง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3*. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. <https://opacdb02.dpu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=189894>.
- ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. <https://jeal.snru.ac.th/Files/Article/1048-ArticleTextFile-20220322140423.pdf>.
- ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว. (2559). *มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1076/1/55252391%20ภาณุวัฒน์%20%20กาศแก้ว%20.pdf>.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.

- มัทนา อินทุสมิต และคณะ. (2546). *ความเข้าใจพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล*. เลย:
คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเลย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2547). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วนิช สุธาร์ตน์. (2547). *ความคิดและความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณภา เหล่าพงศ์ไพศาล. (2554). *การศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความสนใจใน
การเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้แบบกระบวนการ
แก้ปัญหากับการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือครู*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. [https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/
123456789/744/1/Wannapha_L.pdf](https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/744/1/Wannapha_L.pdf).
- วิจิตร นิลฉวี. (2550). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์].
<http://grad.vru.ac.th/pdf-journal/JourTs1/06-V2.pdf>.
- วิเชียร วิทยอดม. (2550). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัทธนชาตการพิมพ์จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21*. *วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 20 (1), 261-271.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: อีระบ่อวรรณกรรม.
- ศศิรดา แพงไทย. (2559). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิต
เอเชีย*. 6 (1): 7.
- สมชาย เทพแสง. (2560). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2543). *พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทินันท์ วงศ์มุสิก. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. [https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/
2023/04/6319050060.pdf](https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/2023/04/6319050060.pdf).

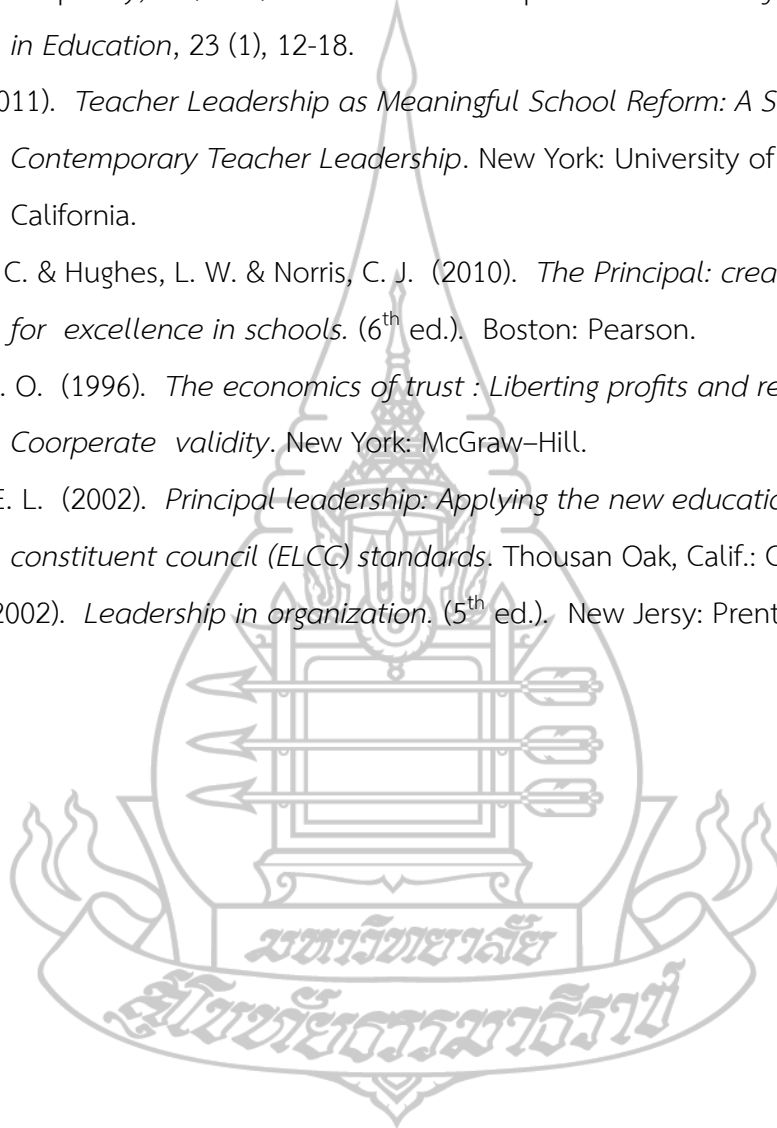
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. ThaiLIS.
https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=49&ReclD=2435&obj_id=10650&showmenu=no&userid=0.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำให้บริการ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย*. คลังน่านวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. บุคส์ลิงค์.
 _____ . (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). วีรตันเอดิเตอร์.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/50975>.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2551). *องค์การสมัยใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หทัยกานต์ เลขาณุกิจ. (2563). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/9218>.
- อภิชาติ ครองยศ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/87467>.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=258&group=20>.
- Ash R. C. and Persall M.J. (2000). "The Principal as Chief Learning Officer," *National Association of Secondary School Principals*, 8(4), 616: 15-22.

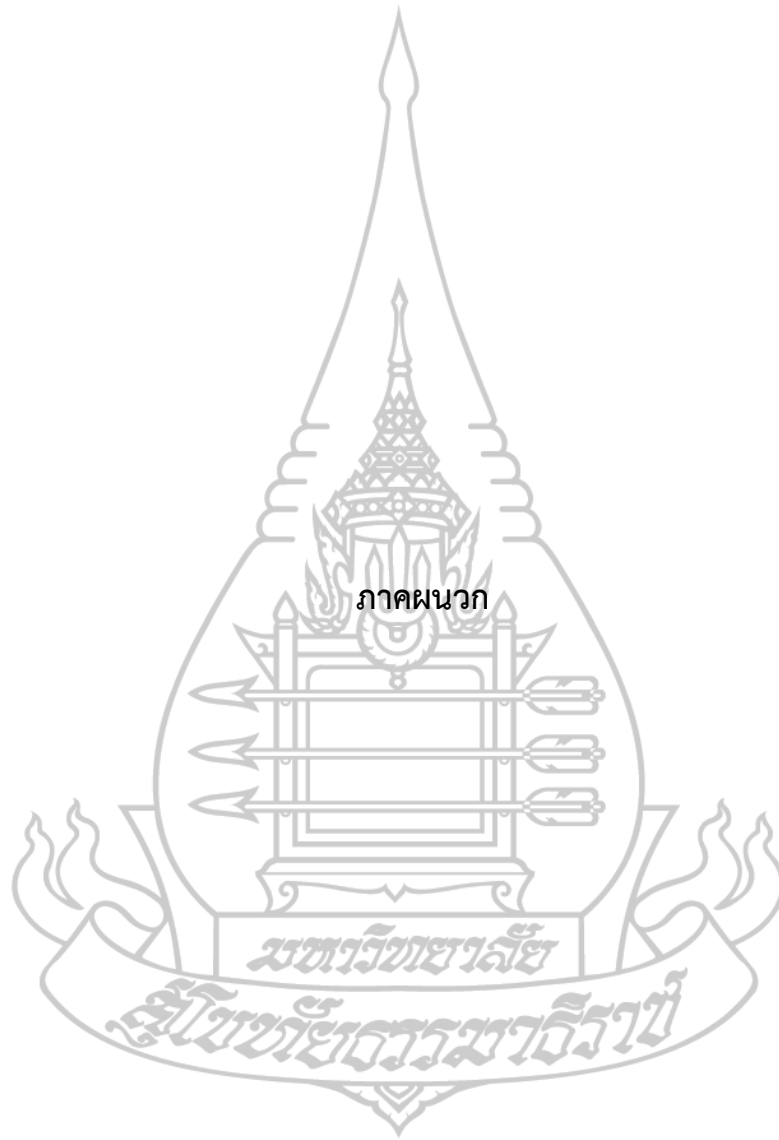
- Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together: Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15(1) : 103–21.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J.. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B.M. (2010). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- _____. (1959). Leadership theory and administrative behavior: The problem Of authority. *Administrative Science Quarterly*, 4, 259–301.
- Bhutanaro, T. (2017). *Leadership and Community Development*. Retire 4 August 2023 from www.goto-know.org.
- Burns, J. M.. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. New York: Atlantic Monthly Press.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination. *Vital Speeches of the Day*, 68(8), 245.
- Chodakowski. (2009). Creative leadership. *Journal of CMA Management*, 79(2), 3-4.
- Cosenza. (2010). *The Impact of Professional Development Schools on Teacher Leadership*. Ed.d., U.S.A : California Lutheran university.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 5(3), 39-52.
- Couto, R. A. & Eken, S. C. (2002). *To give their Gifts: Health, community and democracy*. Nashville: Vanderbilt University Pr.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen Press.

- Danner, S. E. (2008). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator*. Thesis Master of Arts (MA), in Art Education (Fine Arts), Ohio University.
- Delich. (2010). The Impact of Mercosur's Sanitary and Phytosanitary Regime on its Members' Institutional Dynamics. *Journal of CMA Management*, 79(2), 3-3.
- Den Hartog, Deanne N., and Koopman, Paul L. (2001). Leadership in organization: *International Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (Volume 2). London: Sage Publishing.
- Draft, R. L. (2005). *The leadership experience*. (3rd ed). Mason, OH: Thomson South Western.
- Dubrin, A. J. (1998). *Leadership research finding, practice and skills*.n.p
- _____. (2010). *Principles of Leadership*. [n.p.]: South-Western Cengage Learning.
- Eisenhower, D. (1968). *Letter to Richard Nixon*. *Memoirs of Richard Nixon*. By Richard Nixon. (1978). New York: Grosset.
- Golembiewski, R. T., & McConkie, M. (1975). *The centrality of interpersonal trust in group processes*. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of group processes*. (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Gopang, L.B. (2016). Teacher education and professional development programs in Pakistan. *International Journal of Research in Teacher Education*, 7(1), 1-14.
- Ibbotson, Piers & Darsø, Lotte. (2008). Directing creative: The art and craft of Creative Leadership. *Journal of Management and Organization*, 14(1), 548-559.
- Isaksen, S.G., Dorval, K.B. and Treffinger, D.J. (2011). *Creative approach to problem solving a framework for innovation and change*. New York: Sage.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, T. M. (2002). *Organization behavior and management*. (6th ed.). Houston: McGraw-Hill.
- Kaminker, J.P. (2011). *The leadership factor*. London, UK: Collier Macmillan.
- Kowalski, Robin and Westen, Drew. (2009). *Psychology* (5th ed). Denver: John Wiley and sons.

- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610.
- Kurt Lewin. (1951). *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*.
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale. Attitude Theory and Measurement*. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lussier, R. N. & Achua, C. F. (2007). *Leadership: Theory, application and skill development*. Cincinnati, Ohio: South Western Pu.
- Lussier, R.N. (2001). *Effective leadership*. (3rd ed). Sydney: Thomson/South-Western.
- Majocha, E. F. (2011). *Qualities of Teacher Leadership in the Face of Technological Change*. University of Calgary.
- McAllister, D. J. (1995). Trust and distrust: New relationships and realities. *The Academy of Management Review*, 23(3), 438-459.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Mishra, A. K. (1996). *Organizational responses to crisis: The centrality of trust*. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 261-287). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Northouse, P. G. (2012). *Leadership: Theory and Practice*. Los Angeles: Sage Pub.
- O'Leary, E. (2002). *10 minute guide to leadership*. (2nd ed.). Indianapolis, IN : A Pearson Education.
- Palus, C.J. & Horth, D.M. (2005). *The Leader's Edge: Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges*. San Francisco: Jossey Bass.
- Reuter, P. (2011). *Managing today*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins. (2000). *Organization Behavior*. (11th ed.). New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26(5), 443-448.
- Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. *Journal of Leadership & Organization Development*, 22(2), 76-83.

- Santrack, John W.. (2003). *Psychology*. (7th ed.). New York: McGraw Hill.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks: Sage.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2009). Creative leadership teams. *Journal of Management in Education*, 23 (1), 12-18.
- Stoops. (2011). *Teacher Leadership as Meaningful School Reform: A Snapshot of Contemporary Teacher Leadership*. New York: University of La Verne, California.
- Ubben, G. C. & Hughes, L. W. & Norris, C. J. (2010). *The Principal: creative leadership for excellence in schools*. (6th ed.). Boston: Pearson.
- Whitney, J. O. (1996). *The economics of trust : Liberting profits and restoring Cooperate validity*. New York: McGraw–Hill.
- Wilmore, E. L. (2002). *Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council (ELCC) standards*. Thousan Oak, Calif.: Corwin Pr.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organization*. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.







ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์



ที่ อว.0602.16 (บ) / 821

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จตุพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวปภาณิสรา อะทะโน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย . ทางสาขาวิชาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-805-7553



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ โทร. 8506

ที่ อว 0602.16 (บ)/ 821 วันที่ 21 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฐมปรีชญ์ คณินพศุตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวปานิสร่า อะทะโน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-805-7553



ที่ อว.0602.16 (บ) / 821

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

21 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายภาณุวัฒน์ ศรีโนนยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวปานิสร่า อะทะโน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-805-7553



ที่ อว.0602.16 (บ) / 840

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๑ พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขออนุญาตครูให้ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน นายจิตรกร โคตะวินนทร์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย๑ เข้มเมืองแบ่งวิทยาคม)

ด้วยนางสาวปาณิสรา อะทะโน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถาม
ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย 1 (เข้มเมืองแบ่งวิทยาคม) จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็น
การรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตครูจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-805-7553

ที่ อว.0602.16 (บ) / 853



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ ธันวาคม 2566

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายณัฐภณ ดวงท้าวเศษ (ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู)

ด้วยนางสาวปานิสรรา อะทะโน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รณศักดิ์ สายจำปา)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ แผน นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-805-7553

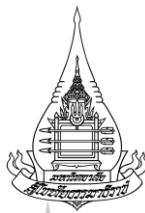


ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะได้รับการปกปิดเป็นความลับและจะนำผลไปใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามและส่งคืนภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปาณิสรา อะทะโน

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

โทรศัพท์ 087-8057553 E-mail : fa6011@gmail.com

กรุณาตอบแบบสอบถามภายในวันที่ 25 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566 ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ

ไม่เกิน 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5 - 15 ปี

16 - 25 ปี

มากกว่า 25 ปี

5. ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

ขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)

ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน)

ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
การมีจินตนาการ						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างภาพอนาคตด้านความคิด ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการมองภาพอนาคตในการบริหารสถานศึกษาที่เด่นชัด					
3	ผู้บริหารมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยการคิดอย่างรอบด้าน และคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยแก้ไขปัญหา					
4	ผู้บริหารใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์						
5	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารมองผู้บริหารมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
8	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง					
9	ผู้บริหารพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ					
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิก ต้องการได้					
การมีความยืดหยุ่น						
11	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
12	ผู้บริหารมีการแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลาย					
13	ผู้บริหารมีใจที่เปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ					
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์					
15	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษาให้แก่ครู หรือผู้ร่วมงาน					
16	ผู้บริหารพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำมาใช้ใน การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
การมีความไว้วางใจ						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อบุคลากร ในสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหาร สถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความสุจริต					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความอดทน มุ่งมั่น เสียสละ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความมีวินัย					
การมีความสามารถในการแก้ปัญหา						
23	ผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในการแก้ไขปัญหา					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
24	ผู้บริหารอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้					
25	ผู้บริหารมีไหวพริบ ปฏิภาณ ในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ					
26	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เป็นเรื่องที่เข้าใจง่ายอย่างเป็นรูปธรรม เป็นระบบ และนำไปปฏิบัติตามได้จริง					
27	ผู้บริหารมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดเชิงลึก คิดเชื่อมโยง ด้วยหลักการและเหตุผล					
การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่						
28	ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อใช้ในมน้ำวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตัดสินใจทำตามด้วยความเต็มใจ					
29	ผู้บริหารมีแผนและวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายและทันสมัย					
30	ผู้บริหารนำระบบเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานหรือใช้เพื่อการแก้ปัญหาในสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย สร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษาได้					
32	ผู้บริหารสามารถเป็นวิทยากร เผยแพร่ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้					
33	ผู้บริหารจัดโครงการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานให้แก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน					
34	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดนิทรรศการ หรือการจัดการแข่งขันความสามารถทางวิชาการทั้งของครูและนักเรียนวิธีการใหม่ๆ ได้ อย่างอิสระ					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร (อาจารย์)

สถานที่ทำงาน : วิทยาลัยการศึกษา ม.พะเยา

วุฒิการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประสบการณ์หรือความชำนาญ :

การบริหารการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหาร

จัดการโรงเรียนทางเลือก การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ องค์การทางการ

ศึกษา ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีมปรัชญ์ คณินพศุทธิ์ (อาจารย์)

สถานที่ทำงาน : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วุฒิการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวัดและประเมินผล

การศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การวัดและประเมินผลการศึกษา

การวิจัยการศึกษา สถิติและคณิตศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ : นายภาณุวัฒน์ ศรีโนนยาง (ผู้บริหารสถานศึกษา)

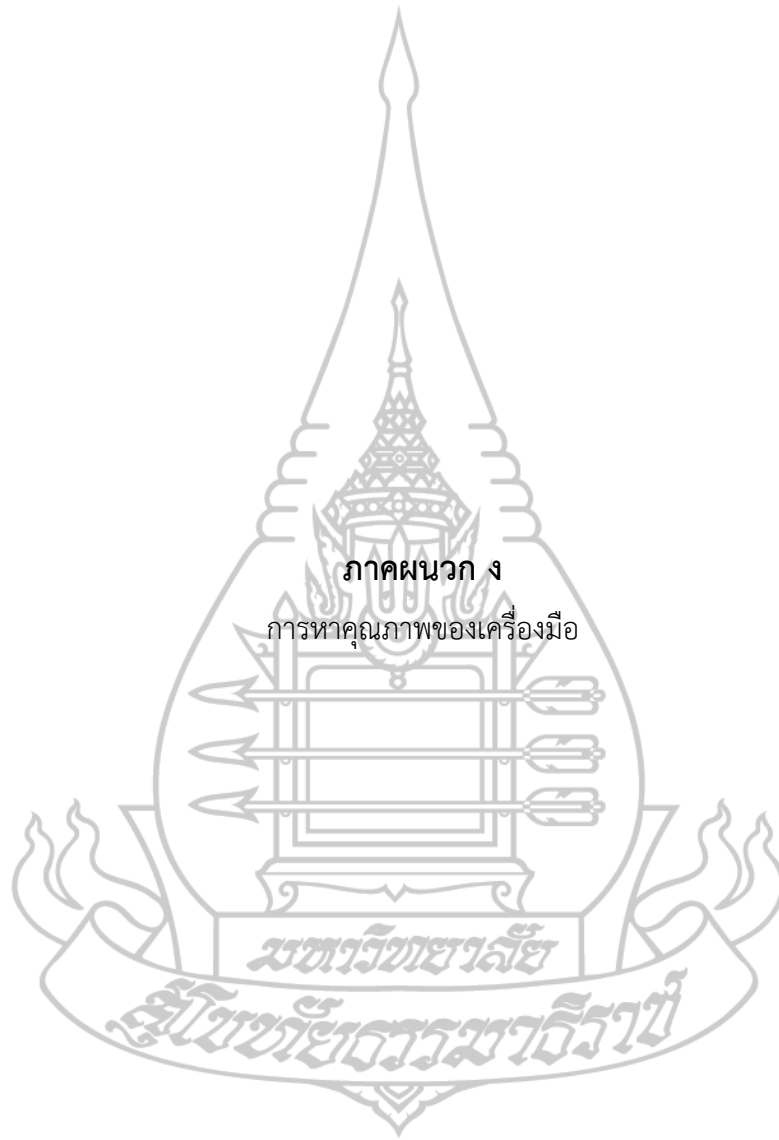
สถานที่ทำงาน : โรงเรียนเลยสว่างวิทยาคม

วุฒิการศึกษา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารสถานศึกษา การวิจัย

ทางการบริหารสถานศึกษา การวิจัยการศึกษา สถิติและคณิตศาสตร์



ภาคผนวก ง

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

ตารางผลคะแนนค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{x})	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1. การมีจินตนาการ							
1.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์	0	+1	+1	+1	0.67	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างภาพ อนาคตด้านความคิด ความเชื่อมั่น ความ ศรัทธา และความคาดหวังที่ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึง การมองภาพอนาคตในการบริหาร สถานศึกษาที่เด่นชัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยการ คิดอย่างรอบด้าน และคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ช่วย แก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์							
2.1	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ใน อนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารมองผู้บริหารมองภาพรวมที่เป็นไป ได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่ง สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	-1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถ คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{x})	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
2.4	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตใน สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.6	ผู้บริหารมีความสามารถในการสะท้อน ภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3. การมีความยืดหยุ่น							
3.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้ เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.2	ผู้บริหารมีการแสวงหาคำตอบได้อย่าง อิสระ มีความคิดที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารมีใจที่เปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้ เข้ากับทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการ บริหารงานในสถานศึกษาให้แก่ครูหรือ ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.6	ผู้บริหารพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่ จะเกิดขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4. การมีความไว้วางใจ							
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นและ ความศรัทธาต่อบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำ ตามข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{x})	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความ สุจริต	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความ อดทน มุ่งมั่น เสียสละ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้วยความ มีวินัย	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5. การมีความสามารถในการแก้ปัญหา							
5.1	ผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่าน การคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไข ปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.2	ผู้บริหารอาศัยความรู้และประสบการณ์ใน การแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ บรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.3	ผู้บริหารมีไหวพริบ ปฏิภาณ ในการ ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และแม่นยำ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.4	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เป็นเรื่องที่เข้าใจง่าย อย่างเป็นรูปธรรม เป็นระบบ และนำไป ปฏิบัติตามได้จริง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.5	ผู้บริหารมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดเชิงลึก คิดเชื่อมโยง ด้วย หลักการและเหตุผล	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม (\bar{x})	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
6. การมีความสามารถในการคิดค้นงานใหม่							
6.1	ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อใช้โน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาตัดสินใจทำตามด้วยความเต็มใจ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.2	ผู้บริหารมีแผนและวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายและทันสมัย	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.3	ผู้บริหารนำระบบเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานหรือใช้เพื่อการแก้ปัญหาในสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.4	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย สร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสถานศึกษาได้	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.5	ผู้บริหารสามารถเป็นวิทยากร เผยแพร่ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.6	ผู้บริหารจัดโครงการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานให้แก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.7	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดนิทรรศการ หรือการจัดการแข่งขันความสามารถทางวิชาการทั้งของครูและนักเรียนวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้



นางสาวปาณิสรา อะทะโน

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช


ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1


 ลงชื่อ.....
 (...ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษระ จิตพร...)

ตำแหน่ง.....

วันที่ 24 เดือน พ.ย. พ.ศ. 2566

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2


 ลงชื่อ.....
 (...ผศ. ดร. ปุริมปรัชญ์ คณินพศุตย์...)

ตำแหน่ง.....

วันที่ 21 เดือน พ.ย. พ.ศ. 66

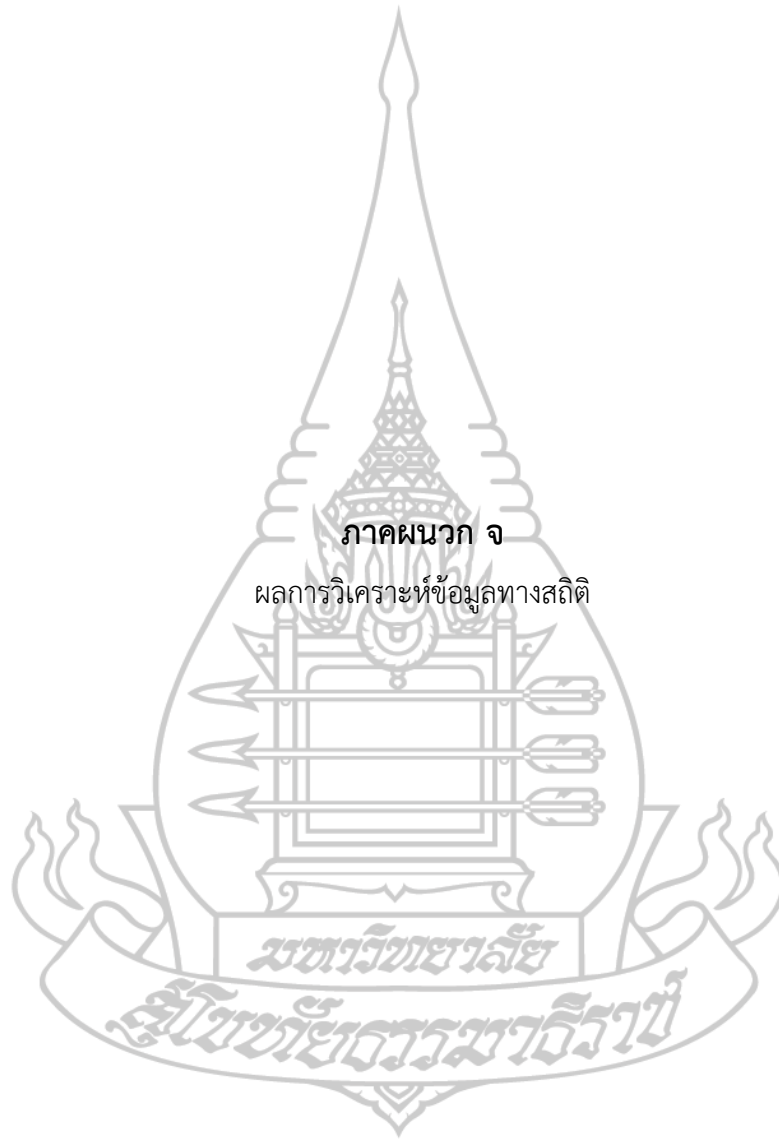
ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3


 ลงชื่อ.....

(นายภาณุวัฒน์ ศรีโนนยาง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยสว่างวิทยาคม

วันที่ 29 เดือน พ.ย. พ.ศ. 66



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัย

		N	%
Cases	Valid	40	100.00
	Excluded ^a	0	0
	Total	40	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
0.951	40

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Image1	320	2	5	4.3912	0.7423
Image2	320	3	5	4.4624	0.7516
Image3	320	2	5	4.4723	0.7325
Image4	320	2	5	4.4524	0.7427
Vision1	320	3	5	4.0935	0.7215
Vision2	320	3	5	4.4535	0.6643
Vision3	320	3	5	4.4825	0.6634
Vision4	320	3	5	4.4543	0.7235
Vision5	320	2	5	4.4732	0.7433
Vision6	320	3	5	4.3743	0.6633
Flex1	320	3	5	4.5403	0.7113
Flex2	320	2	5	4.4635	0.7925
Flex3	320	3	5	4.5122	0.7325
Flex4	320	3	5	4.4843	0.7915
Flex5	320	2	5	4.4622	0.7335
Flex6	320	3	5	4.4825	0.7125
Trust1	320	4	5	4.4133	0.7935
Trust2	320	3	5	4.3933	0.7845
Trust3	320	4	5	4.5625	0.7133
Trust4	320	4	5	4.5833	0.6943
Trust5	320	4	5	4.5325	0.7235
Trust6	320	3	5	4.5405	0.7113
Solvep1	320	2	5	4.4635	0.7425
Solvep2	320	3	5	4.4903	0.7235

<u>Solvep3</u>	<u>320</u>	3	5	4.4105	0.7825
<u>Solvep4</u>	<u>320</u>	2	5	4.3915	0.7325
<u>Solvep5</u>	<u>320</u>	2	5	4.4233	0.7125
<u>Newjob1</u>	<u>320</u>	3	5	4.3635	0.7303
<u>Newjob2</u>	<u>320</u>	3	5	4.4705	0.6935
<u>Newjob3</u>	<u>320</u>	2	5	4.4015	0.7325
<u>Newjob4</u>	<u>320</u>	2	5	4.1723	0.6935
<u>Newjob5</u>	<u>320</u>	3	5	4.3205	0.6135
<u>Newjob6</u>	<u>320</u>	3	5	4.4525	0.7215
<u>Newjob7</u>	<u>320</u>	3	5	4.4335	0.7135

Cases Processing Summary

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
mix1	320	1.00	5.00	4.4413	0.75132
mix2	320	2.25	5.00	4.4514	0.72154
mix3	320	2.00	5.00	4.4942	0.75236
mix4	320	2.50	5.00	4.5134	0.74435
mix5	320	2.00	5.00	4.4642	0.75144
mix6	320	2.50	5.00	4.4234	0.71235
Valid N.(listwise)					

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
mix1	Between Groups	0.433	3	0.143	0.672	0.573
	Within Groups	60.201	316	0.214		
	Total	60.634	319			
mix2	Between Groups	0.551	3	0.183	0.942	0.423
	Within Groups	54.232	316	0.193		
	Total	54.783	319			
mix3	Between Groups	0.723	3	0.242	1.313	0.273
	Within Groups	51.551	316	0.183		
	Total	52.274	319			
mix4	Between Groups	0.391	3	0.132	0.773	0.513
	Within Groups	47.941	316	0.173		
	Total	48.342	319			

mix5	Between Groups	0.052	3	0.253	1.982	0.143
	Within Groups	52.221	316	0.133		
	Total	52.273	319			
mix6	Between Groups	0.453	3	0.223	1.331	0.273
	Within Groups	47.883	316	0.171		
	Total	48.346	319			

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.223	3	0.071	0.523	0.671
Within Groups	40.093	316	0.141		
Total	40.316	319			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
mix 1	1	76	4.1735	.63543	.04127	4.0455	4.1523	3.00	5.00
	2	109	4.1445	.73465	.03675	4.1353	4.2355	2.00	5.00
	3	78	4.1745	.63730	.03720	4.1435	4.2315	1.50	5.00
	4	57	4.2435	.63250	.04323	4.1175	4.2850	2.50	5.00
	Total	320	4.4413	.75130	.03653	4.1365	4.2540	1.00	5.00
mix 2	1	76	4.2355	.74355	.02435	4.2135	4.3210	2.50	5.00
	2	109	4.3452	.64435	.03365	4.3250	4.4450	2.00	5.00
	3	78	4.4450	.74253	.04532	4.4325	4.5543	3.00	5.00
	4	57	4.5035	.64540	.04355	4.3540	4.5035	3.50	5.00
	Total	320	4.4514	.72154	.04235	4.4055	4.6530	2.25	5.00
mix 3	1	76	4.4563	.63563	.02553	4.5355	4.6533	2.00	5.00
	2	109	4.5545	.75353	.03350	4.5643	4.6453	3.00	5.00
	3	78	4.3560	.64065	.04453	4.2345	4.3455	2.75	5.00
	4	57	4.5545	.75605	.05435	4.4353	4.4533	3.00	5.00
	Total	320	4.4942	.75236	.04563	4.3545	4.4655	2.00	5.00

mix 4	1	76	4.5435	.73245	.04533	4.4355	4.5325	3.50	5.00
	2	109	4.6543	.66750	.04763	4.2353	4.3560	3.00	5.00
	3	78	4.3655	.72353	.05455	4.5405	4.6453	2.75	5.00
	4	57	4.5543	.68790	.03465	4.2350	4.3543	3.00	5.00
	Total	320	4.5134	.74435	.04353	4.4545	4.5633	2.50	5.00
mix 5	1	76	4.5323	.75435	.05335	4.6533	4.7353	2.50	5.00
	2	109	4.6543	.69543	.04553	4.2350	4.3560	3.00	5.00
	3	78	4.5630	.67535	.05330	4.3543	4.4355	2.00	5.00
	4	57	4.4435	.72253	.04353	4.5325	4.6533	2.00	5.00
	Total	320	4.4642	.75144	.05325	4.5405	4.6705	3.00	5.00
mix 6	1	76	4.3350	.70045	.04375	4.3205	4.4563	2.50	5.00
	2	109	4.5643	.69035	.03565	4.4563	4.57735	2.75	5.00
	3	78	4.5545	.70335	.04653	4.5035	4.6550	3.00	5.00
	4	57	4.4563	.72305	.04353	4.4005	4.5435	2.50	5.00
	Total	320	4.4234	.71235	.05433	4.2350	4.3570	2.50	5.00



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวปาณิสรา อะทะโน
วัน เดือน ปี เกิด	1 กรกฎาคม 2537
สถานที่เกิด	อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	204 ม.6 โรงเรียนเลยสว่างวิทยาคม ตำบลโคกขมิ้น อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ประวัติการทำงาน	เป็นข้าราชการครู 15 พ.ย. พ.ศ.2561 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ครู ค.ศ.1

