ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สนธยา สมลิคุณ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สนธยา สมลิคุณ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

SONTHAYA SOMLIKHUN

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

หัวข้อสารนิพนธ์	:	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
ชื่อนักศึกษา	:	สนธยา สมลิคุณ
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ดร. เอกชาตรี สุขเสน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)

.....

(ดร. เอกชาตรี สุขเสน)

กรรมการ

.....

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ. ดร.)

กรรมการ

.....

(พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ. ดร.)

กรรมการ

.....

(พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ, ผศ. ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Creative Leadership of School Administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name	:	Sonthaya Somlikhun
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Dr. Akchatree Suksen

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational Administration)

Dean Faculty of Education

.....

(Phrakhrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman

.....

(Asst. Prof. Dr. Paisan Suwannoi)

Member (Advisor)

.....

(Dr. Akchatree Suksen)

Member

.....

(Phrakhrusutheejariyawat, Asst. Prof. Dr.)

Member

.....

(Phrakhrudhammabhisamai, Asst. Prof. Dr.)

Member

.....

(Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst. Prof. Dr.)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**สนธยา สมลิคุณ**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. เอกชาตรี สุขเสน**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 144 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Creative Leadership of School Administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2**
Student's Name	:	**Sonthaya Somlikhun**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Dr. Akchatree Suksen**

The purposes of this research the objectives were as follows: 1) to study the creative leadership of school administrators under Khon Kaen primary educational service area office 2 and 2) to compare the creative leadership of school administrators. under the office of Khon Kaen primary educational service area 2 classified by sex and work experience the conceptual framework of this research was obtained from the study of relevant documents and research. target groups include school administrators under the office of Khon Kaen primary educational service area 2, the number of 144 people was quantitative research. the research tools were questionnaires, statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance.

The research findings revealed that 1) creative leadership of school administrators; under the office of Khon Kaen primary educational service area 2, the overall level was at a high level. with an average of 4.47 when considering each side found that the creative leadership of school administrators under the office of Khon Kaen primary educational service area 2 was at a high level in all 3 aspects, namely Flexibility. with an average of 4.50 Vision with an average of 4.46 and the Imagination with an average of 4.12 and 2) the comparison of creative leadership of school administrators. under the office of Khon Kaen primary educational service area 2 classified by gender and work experience, it was found that educational institute administrators with different sex and work experience. have creative leadership no difference statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Leadership; Creative Leadership; Administrators

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับมหาบัณฑิต ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษา ตลอดหลักสูตร

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการสอบ พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร., พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร., พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ดร.เอกชาตรี สุขเสน อาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.อัครเดช นีละโยธิน ที่ได้ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อน นักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้กำเนิด ที่ได้อบรมสั่งสอนตลอดจนเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนในด้านต่าง ๆ จนสำเร็จการศึกษา อีกทั้งภรรยา บุตร และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่คอยห่วงใย ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการะบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

สนธยา สมลิคุณ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 2

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 2

1.4 สมมติฐานการวิจัย 2

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 3

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 3

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **5**

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับของภาวะผู้นำ 5

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา 7

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 8

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 24

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 25

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย 31

3 วิธีดำเนินการวิจัย **32**

3.1 กลุ่มเป้าหมาย 32

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 33

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 33

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา 35

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 35

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ 36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**37**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2	38
	4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2	43
5	**สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	**46**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	46
	5.2 อภิปรายผล	48
	5.3 ข้อเสนอแนะ	50
	บรรณานุกรม	**51**
	ภาคผนวก	**55**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	56
	ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย	58
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	64
	ภาคผนวก ง หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	69
	ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตลงเก็บข้อมูลของโรงเรียน	73
	ภาคผนวก ฉ ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มเป้าหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป	76
	ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป	79
	ประวัติผู้วิจัย	**84**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การวิเคราะห์เนื้อหาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	13
2.2	แสดงการสังเคราะห์ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษา	15
2.3	การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดด้านเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	21
3.1	แสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2	32
3.2	แสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2	34
4.1	สถานะของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไป	38
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม	39
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	39
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	41
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านจินตนาการ (Imagination)	42
4.6	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ	43
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	44
4.8	แสดงค่าเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	44

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา..... 16
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 31
5.1 สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2..... 47

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันตลอดเวลา ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ประเทศไทยได้เผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษาการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อการศึกษา รวมไปถึงการบริหารการศึกษา ทั้งในระดับโลกและในระดับประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้ให้ชัดเจน รวมทั้งต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม เป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ ซึ่งตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีศักยภาพและมีพลังในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์มีคุณภาพ จึงต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลาในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวความคิดของ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552), ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554), Basadur (2008) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียดและแก้ปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์เป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่ ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้นจำนวน 208 โรง แบ่งขนาดเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 160 คน ครูและบุคลากร จำนวน 1,395 คน และนักเรียน

จำนวน 20,311 คน ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2565 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน และต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำรุ่นใหม่ต้องคิดใหม่และต้องมีผลงานจากการคิด จะต้องมีผลงานจากการมองในเชิงของ Critical mind, Transformation และ Imaginary ไปพร้อมกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรเป็นการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553) สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ Danner (2008), Stoll & Temperley (2009), สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทายจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น และมีจินตนาการ มีความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.5.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 160 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) และ 3) ด้านจินตนาการ (Imagination)

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.5.3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง, ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) และ 3) ด้านจินตนาการ (Imagination)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาสและมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2 ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดและแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีการตัดสินใจที่ดีและมีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเองและให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้

1.6.3 ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การ

ตัดสินใจ มองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

1.6.4 ด้านจินตนาการ หมายถึง จุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ โดยคิดเป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ โดยใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ สร้างความคาดหวังในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ มองภาพที่ผ่านการประมวล มีการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผลในสมอง มีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีอารมณ์ขันและมีความสุข มีความอิสระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์เพื่อการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1.7.1 ได้ข้อมูลในการกำหนดแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ได้ข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาส่งเสริมบทบาทและหน้าที่ในการบริหารและการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับของภาวะผู้นำ
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับของภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้แสดงทัศนะและความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้เหมือนกันและแตกต่างกันตามทัศนคติ มุมมองและขอบเขตเนื้อหา ดังต่อไปนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการและการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

บุญพา พรหมณะ (2559) ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการจะใช้อำนาจ อิทธิพล หรือศิลปะในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม

สุขฤทัย จันทร์ทรงกลด (2558) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกัน ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์

จิราพร สามัญ (2558) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคนในการติดต่อสื่อสารประสานงาน ชักนำผลักดันและการจูงใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความยินดีเต็มใจด้วยความศรัทธา และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ภาวะผู้นำ หมายถึง การระดมกำลังคนเพื่อต่อสู้กับปัญหาที่ยุ่งยาก กระบวนการเชิงสัมพันธ์และเชิงจริยธรรมของบุคคลที่ใช้ความพยายามร่วมกันมีการจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และการเสริมพลังอำนาจให้กับพวกเขาในทางบวก เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงไปสนับสนุนให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกเชิงสัมพันธ์และเชิงจริยธรรมของผู้นำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม มีอิทธิพล ในการจูงใจ และโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้แสดงทัศนะความสำคัญภาวะผู้นำไว้เหมือนกันและแตกต่างกันดังต่อไปนี้

กฤษพล อัมระนันท์ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าจะจงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญ ในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงจำเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและ มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือ เป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลังซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเท และ ต้องทำงานอย่างหนักด้วยดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนมีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

Razik & Swanson (2001) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

Wright W. and Noe L. (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กร ในระยะยาวงานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กรใช้แนวแนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเท ดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนมีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ความสามารถสนับสนุนการทำงาน ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

2.2.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารเป็นกระบวนการที่บุคคลดำเนินการอย่างมีระบบ โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คำว่า การบริหารการศึกษา มีนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

บรรจบ บุญจันทร์ (2556) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดไว้ว่ากำหนด การบริหารการศึกษา (Educational Administration) คือ ภารกิจที่ต้องปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีกิจกรรมหลักคือการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน การวางระบบบริหารในสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหาร งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547)

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ สนับสนุน ส่งเสริม และ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการได้แสดงทัศนะและความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้เหมือนกันและแตกต่างกันตามขอบเขตเนื้อหาและสถานการณ์ ว่า ความหมายของภาวะผู้นำ (leadership) เป็นกระบวนการที่ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การไว้มากมาย วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ขณะที่ Dubrin (1998) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leader) ในหนังสือ Principles of Leadership ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย ความรู้ (Knowledge) ความสามารถทางความคิด (Cognitive abilities) บุคลิกลักษณะ (Personality) และการศรัทธาในหน้าที่ (Passion for the task) ส่วน Isaksen, Dorval & Treffinger (2011) ได้กำหนดคุณลักษณะของคนสร้างสรรค์ (Creative people) ไว้ว่า คนสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วยการมีความสร้างสรรค์ (Creativity) มีบุคลิกภาพที่สร้างสรรค์ (Creative personality) และมีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ (Creative behavior) ขณะที่ ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559) กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ธีระ รุญเจริญ (2554) และ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึก ประสานงานกับบุคคลอื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ คิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่นก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น ขณะที่ Harris (2009), Basadur (2008) ได้นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า เป็นเรื่องการติดต่อประสานงาน (Connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ (Creativity) นำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียดและแก้ปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการสังเคราะห์คำนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2556)

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) Coste (2009) Harris (2009) Stoll & Temperley (2009) Basadur (2008) และ Danner (2008) ดังต่อไปนี้

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดีงาม ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึก ที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ว่า เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายอีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Coste (2009) ได้เสนอแนวคิดและมิติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership & women” ซึ่งประกอบไปด้วย ความท้าทายและการมีส่วนร่วม (Challenge and participle) ความมีอิสระ (Freedom) ความไว้วางใจ/การเปิดเผย (Trust/Openness) การให้เวลาสำหรับการคิด (Idea time) ความสนุกสนาน/อารมณ์ขัน (Playfulness/Humor) การลดความขัดแย้ง (Conflict) การส่งเสริมความคิดเห็น (Idea support) การโต้แย้ง (Debate) และการกล้าเสี่ยง (Risk taking)

Harris (2009) ได้สรุปแนวคิด สาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อ “Creative Leadership Developing future leaders” ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคล เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ ในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

Stoll & Temperley (2009) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative Leadership: A Challenge of Our Times” ซึ่งสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อ

โอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (Challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการมอง การคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Danner (2008) ได้ศึกษาและวิจัยในหัวข้อ Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust) ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง

Basadur (2008) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Leading Others to think Innovatively together: Creative Leadership” สรุปแนวคิดและสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า รู้จักกระบวนการ เชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอน การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กล่าวมาจากทัศนะของนักวิชาการตามทัศนะของผู้วิจัยได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นดำเนินการแก้ปัญหา พัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ มีความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยจินตนาการ (imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และวิสัยทัศน์ (Vision) โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2.3.3 ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งหมายศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดด้าน นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาจากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์และกำหนดเป็นด้านที่จะใช้ในการวิจัยเพื่อจะนำไปสู่การศึกษาแต่ละด้านและกำหนดนิยามของแต่ละด้านเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

2.3.3.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ ณณัฐ ช่วยงาน

ณณัฐ ช่วยงาน (2565) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ที่มีความสามารถผลักดันให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ประสานงานกับผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจเพื่อการนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.) ด้านความสามารถในการปรับตัว 2.) ด้านการทำงานเป็นทีม 3.) ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 4.) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

2.3.3.2 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ พักตร์นภา หาญประชุม

พักตร์นภา หาญประชุม (2565) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาที่แสดงออกถึงการนำและการกระตุ้นความสร้างสรรค์ที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) การคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) 3) ความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptation) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และ 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2.3.3.3 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ จิตติภูมิ เทพคำ

จิตติภูมิ เทพคำ (2564)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะ ในการโน้มน้าว หรือกระบวนการการใช้ภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 5) ด้านการมีจินตนาการ

2.3.3.4 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ ฐานะมาศ หาดยาว

ฐานะมาศ หาดยาว (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักประสางงานผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้ความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยืดหยุ่นและปรับตัว และ 5) ความสามารถทางเชาว์ปัญญา

2.3.3.5 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ อิบตีซาม เจะหะ

อิบตีซาม เจะหะ (2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัยเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ มีแรงจูงใจ และทำงานเป็นทีม

2.3.3.6 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ ทิมาพร มงคลแถลง

ทิมาพร มงคลแถลง (2563) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ผู้ตามตอบสนองต่อภาวะผู้นำ การนำคนอื่นด้วยแนวทางใหม่ มีวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย มีความยืดหยุ่นสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความคิดที่สร้างสรรค์ซึ่งสามารถฝึกฝน ได้จากประสบการณ์และการศึกษากระตุ้นความสร้างสรรค์ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรตามที่สังเกตได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) การเจรจาต่อรอง 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสื่อสาร และ 5) การสร้างมนุษยสัมพันธ์

2.3.3.7 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ จุฑามาส ชุ่นห้วน

จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายด้วยการคิดร่วม คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งคิดแก้ปัญหา ประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) จินตนาการ 3) ความยืดหยุ่น และ 4) การแก้ปัญหา

2.3.3.8 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ เตือนใจ สุนุกุล

เตือนใจ สุนุกุล (2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อที่ฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านแรงบันดาลใจ และ 4) ด้านความยืดหยุ่น

2.3.3.9 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรอบรู้ นำความคิดใหม่ ๆ มาใช้การแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรองค์การร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความคิดที่หลากหลายและคิดสร้างสรรค์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการแก้ปัญหา และ 5) ด้านความไว้วางใจ

2.3.3.10 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกด้านการมีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น เรียกว่าเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.3.11 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์

ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

2.3.3.12 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ประกอบไปด้วย 1.) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) 2.) การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) และ 3.) จินตนาการ (Imagination)

จากการสังเคราะห์ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูลและสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ได้ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) และ 3) ด้านจินตนาการ (Imagination) โดยสรุปผลการสังเคราะห์ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์กลุ่มคำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	ณัฐ ช่วยงาน (2565)	พักตร์นภา หาญประชุม (2565)	ฐานะมาศ หาดยาว (2564)	อิบตีซาม เจะหะ (2564)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564	ทิมาพร มงคลแถลง (2563)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562)	เตือนใจ สนุกุล (2562	จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์(2555)	ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553)
1. ความยืดหยุ่น		ความยืดหยุ่น	ความยืดหยุ่น	ความยืดหยุ่น	ความยืดหยุ่น		ความยืดหยุ่น	ความยืดหยุ่น	ความยืดหยุ่น	ความยืดหยุ่น		
2. วิสัยทัศน์			วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์		วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์	
3. จินตนาการ			จินตนาการ	จินตนาการ	จินตนาการ		จินตนาการ	จินตนาการ	จินตนาการ	จินตนาการ		
4. การปรับตัว	การปรับตัว	การปรับตัว	การปรับตัว								การปรับตัว	
5. ความคิดสร้างสรรค์	ความคิดสร้างสรรค์	ความคิดสร้างสรรค์	ความคิดสร้างสรรค์		ความคิดสร้างสรรค์							
6. การทำงานเป็นทีม		การทำงานเป็นทีม		การทำงานเป็นทีม		การทำงานเป็นทีม						
7. แรงจูงใจ	แรงจูงใจ			แรงจูงใจ				แรงจูงใจ			แรงจูงใจ	
8. แรงบันดาลใจ	แรงบันดาลใจ										แรงบันดาลใจ	
9. ความไว้วางใจ			ความไว้วางใจ				ความไว้วางใจ					

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

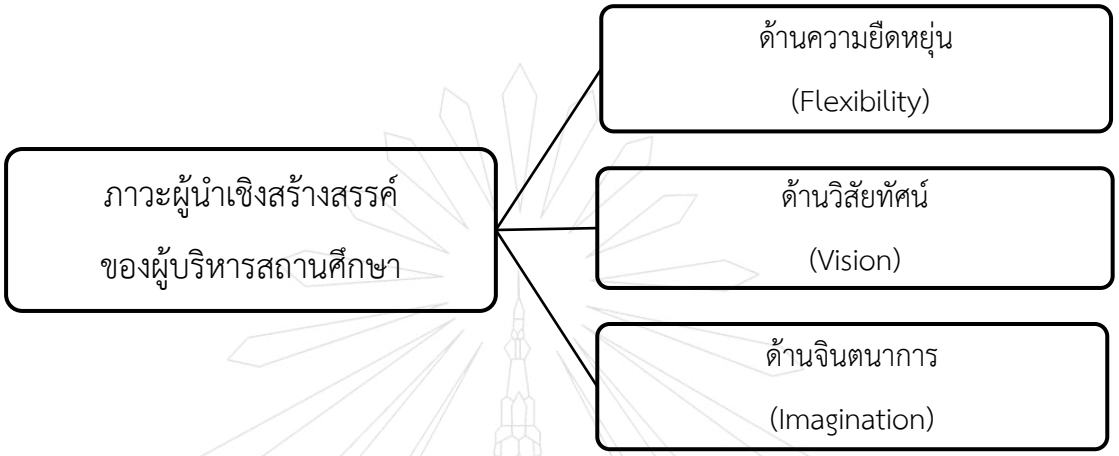
การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	เณณัฐ ช่วยงาน (2565)	พัทธ์รินภา หาญประชุม (2565)	ฐานะมาศ หาดยาว (2564)	อิบตีซาม เจะหะ (2564)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564	ทิมาพร มงคลแถลง (2563)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562)	เตือนใจ สุนุกูล (2562	จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562)	กิตติ์ภาญจน์ ปฏิพันธ์(2555)	ธีระ รฐูเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553)
10. การแก้ปัญหา							การแก้ปัญหา		การแก้ปัญหา			
11. ความเป็นปัจเจกบุคคล		ความเป็นปัจเจกบุคคล			ความเป็นปัจเจกบุคคล							
12. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี						ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี						
13. เจรจาต่อรอง						เจรจาต่อรอง						
14. การสื่อสาร						การสื่อสาร						
15. การสร้างมนุษยสัมพันธ์						การสร้างมนุษยสัมพันธ์						
16. การคิดเชิงวิเคราะห์												การคิดเชิงวิเคราะห์
17. การนำการเปลี่ยนแปลง												นำการเปลี่ยนแปลง
18. สร้างบรรยากาศ											สร้างบรรยากาศ	

ตารางที่ 2.2 สังเคราะห์ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ณณัฐ ช่วยงาน (2565)	พักตร์นภา หาญประชุม (2565)	ฐานะมาศ หาดยาว (2564)	อิบตีซาม เจะหะ (2564)	จิตติภูมิ เทพคำ (2564	ทิมาพร มงคลแถลง (2563)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562)	เตือนใจ สุนุกุล (2562	จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562)	กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์(2555)	ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553)	ความถี่
1. ความยืดหยุ่น		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			8
2. วิสัยทัศน์			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		8
3. จินตนาการ			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			7
4. การปรับตัว	✓	✓	✓								✓		4
5. ความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓		✓								4
6. การทำงานเป็นทีม		✓		✓		✓							3
7. แรงจูงใจ	✓			✓				✓			✓		3
8. แรงบันดาลใจ	✓										✓		2
9. ความไว้วางใจ			✓				✓						2
10. การแก้ปัญหา							✓		✓				2
11. ความเป็นปัจเจกบุคคล		✓			✓								2
12. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี						✓							1
13. เจรจาต่อรอง						✓							1
14. การสื่อสาร						✓							1
15. การสร้างมนุษยสัมพันธ์						✓							1
16. การคิดเชิงวิเคราะห์												✓	1
17. การนำการเปลี่ยนแปลง												✓	1
18. สร้างบรรยากาศ											✓		1

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษา ประกอบด้วย ณณัฐ ช่วยงาน (2565) พักตร์นภา หาญประชุม (2565) ฐานะมาศ หาดยาว (2564) อิบตีซาม เจะหะ (2564) จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ทิมาพร มงคลแถลง (2563) เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) เตือนใจ สุนุกุล (2562) จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) แสดงในรูปความถี่

จะเห็นได้ว่า ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 18 ด้าน แต่สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากด้านที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ได้จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) และด้านจินตนาการ (Imagination) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ 12 ราย ซึ่งประกอบด้วย ณณัฐ ช่วยงาน (2565) พักตร์นภา หาญประชุม (2565) ฐานะมาศ หาดยาว (2564) จิตติภูมิ เทพคำ (2564), อิบตีซาม เจะหะ (2564) ทิมาพร มงคลแถลง (2563) จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) เตือนใจ สุนุกุล (2562) เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) และ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) และด้านจินตนาการ (Imagination) โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

พักตร์นภา หาญประชุม (2565) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

ฐานะมาศ หาดยาว (2564) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้อำนวยสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้แนวคิด กฎเกณฑ์เดิมหรือความคุ้นเคย เปิดรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง

อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน

เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันพร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกหลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง รวมถึงไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ 2) ความสามารถในการปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการกระทำที่หลายมิติ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ความความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์การให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิดแผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเองคอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ บุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

บุญนาค ทับทิมไทย (2557) ได้สรุปความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงการแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวและความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ เป็ดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างมีอิสระและหลากหลายไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่

หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดและแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีการตัดสินใจที่ดี และมีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง และให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้

2. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

พักตร์นภา หาญประชุม (2565) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในกาเดินสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

ฐานะมาศ หาดยาว (2564) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพในอนาคตของสถานศึกษา สามารถออกแบบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอพันธ์กิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานทุกขั้นตอนเพื่อให้บรรลุถึงข้อกำหนด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา รู้จักแสวงหาองค์ความ ใหม่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจนเกิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์หรือวางแผนงานในอนาคด มีความคิดความคาดหวังพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าชี้นำให้เห็นแนวทางการปฏิบัติแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย สนับสนุนในด้านกระบวนการและทักษะอย่างเต็มที่ เพื่อให้เห็นภาพผลสำเร็จขององค์การอย่างเต็มศักยภาพ

อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษานั้น ๆ บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การใช้ประสบการณ์ในอดีตมากำหนดภาพในอนาคตของผู้บริหาร ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังขององค์กร วิสัยทัศน์ จึงมีความสำคัญในการช่วยกระตุ้น ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังและสร้างแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์2) การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

เตือนใจ สุนุกุล (2562) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดีมีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่

ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ใช้ความรู้ความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถนศึกษาในอนาคตได้

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกลมองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติโดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการความสร้างสรรค์ เป็นส่วนที่แสดงถึงแรงบันดาลใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้น

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกมาถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

สรุปได้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ มองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่

ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

3. ด้านจินตนาการ (Imagination)

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้ให้ความหมายว่า จินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้งการส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง การตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย

อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้ให้ความหมายว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) ได้ให้ความหมายว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้าง ภาพที่เด่นชัดไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย การวางแผนและลงมือดำเนินการ เป็นทักษะช่วยทำให้เกิดความมั่นใจ กล้าคิด ตัวบ่งชี้ของจินตนาการประกอบไปด้วย 1) อารมณ์ขัน (Humor) ในการทำงาน 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 3) สติปัญญา (Intellect gent) ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) ความคิดใหม่ ๆ (New Thoughts) และ 5) แนวทางใหม่ (New Approaches) ที่เหมาะตามสถานการณ

เตือนใจ สุนุกุล (2562) ได้ให้ความหมายว่า จินตนาการ หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข ใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า จินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ได้ให้ความหมายว่า จินตนาการ หมายพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถนศึกษาถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากร์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่า มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559) ได้ให้ความหมายว่า จินตนาการ หมายถึง ความเชื่อความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล โดยบุคคลที่มีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกดังนี้คือ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง จุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ โดยคิดเป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ โดยใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ สร้างความคาดหวังในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ มองภาพที่ผ่านการประมวล มีการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผลในสมอง มีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีอารมณ์ขันและมีความสุข มีความอิสระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์เพื่อการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดด้านเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้าน	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
1. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลายเปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดและแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับ	1) มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง 2) มีการปรับปรุงแก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา 3) มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลาย 4) เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ด้าน	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
	กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีการตัดสินใจที่ดี และมีความอิสระในการทำงานมีความเป็นกันเองและให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้	5) มีการปรับเปลี่ยนความคิดและแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ 6) เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 7) มีการตัดสินใจที่ดี และมีความอิสระในการทำงาน 8) มีความเป็นกันเอง และให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้
2. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ มองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มุ่งมั่น	1) มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร 2) สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง 3) สามารถขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น 4) มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ 5) มองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด 6) มีการกำหนดขั้นตอนในการรูปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด 7) มีการวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน 8) มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ด้าน	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
	ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน นำแนว ความคิดมาสู่แนวทาง การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้	9) มีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อให้มีความพร้อมและมีความสามารถต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน 10) มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 11) ท่านมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน 12) นำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้
3. จินตนาการ (Imagination)	จุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ โดยคิดเป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ โดยใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ สร้างความคาดหวังในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ มองภาพที่ผ่านการประมวล มีการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผลในสมอง มีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีอารมณ์ขันและมีความสุข มีความอิสระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์เพื่อการ	1) จุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์โดยคิดเป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ 2) ใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ 3) สร้างความคาดหวังในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ 4) มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ 5) มองภาพที่ผ่านการประมวลหรือมีการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผลในสมอง 6) มีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีอารมณ์ขันและมีความสุข 7) มีความคิดอย่างเป็นอิสระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์เพื่อการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.4.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตั้งอยู่อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น (อยู่ในบริเวณโรงเรียนชุมชนบ้านไผ่ยิ่งยงอุทิศ) เป็นหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 มีสถานศึกษาในสังกัด 208 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน) จำนวน 151 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121-600 คน) จำนวน 56 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601-1,500 คน) จำนวน 1 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 1,485 คน มีผู้อำนวยการโรงเรียน 160 คน (ข้อมูล ณ 5 พฤศจิกายน 2565)

2.4.2 การบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จึงควรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามนโยบายโดยมีการส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 เป็นแรงขับเคลื่อน ส่งเสริม สนับสนุน ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนในด้านการการจัดการเรียนการสอน มาใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษาและมีการสร้างสรรค์บุคลากรทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 และพัฒนางานในด้านบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพอย่างสร้างสรรค์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อามาล โต๊ะตาหยง (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ครือข่ายเรื่องวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน

สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

ภควรรณ ลุนสำโรง (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การสร้างรูปแบบ และประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขันพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขันพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม (2) การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน (3) การกระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคิดนวัตกรรม (4) การตื่นตัวต่อภาวะคุกคามปัญหาอุปสรรค หรือตระหนักถึงการสูญเสียโอกาส และ (5) การส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพ และความเป็นเลิศทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขันพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทวีภรณ์ วรชิน (2559) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่กระบวนการพัฒนาด้วยคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพโดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก และ 3) การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการใช้ ระดับความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนา และระดับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาที่ผู้บริหารเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ศิริกมล อินทรสุข (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีจำนวน 123 คน ได้มาโดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มคน ได้มาโดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายแบบมีสัดส่วน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 น และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทำของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกรมพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความยืดหยุ่น 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า (2.1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (2.2) ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีจินตนาการไม่แตกต่างกัน

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้คือ ด้านการมีความ

ยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกันประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณฑา ศิริวงศ์ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์การสอน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2559 จำนวน 181 คน จากโรงเรียนโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นและสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลาก เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 500 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.06-1.00 และมีค่าความเชื่อมันเท่ากับ 086 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวโดยวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจ และด้านการสร้างเครือข่าย 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การสอน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จารินี สิกุลจ้อย (2558) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) บรรยากาศของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ 2) บรรยากาศของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากปน้อย คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ และบรรยากาศแบบสนิทสนม 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกในระดับสูง

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีประสิทธิผลของโรงเรียน 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Danner, (2008) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำชิงสร้างสรรค์ด้านศิลปศึกษาในมุมมองของนักศิลปะนี้น้ำเสนอคำนิยามความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการทำงานร่วมกับชุมชนและปฏิบัติตามกรอบแนวคิดสาขามนุษย์วิทยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาเกิดขึ้นจากประสบการณ์แสดงออกได้ถึงวิธีการสอน ในการดำเนินชีวิตกระบวนการสร้างความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับความหมาย ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจความสัมพันธ์ดังกล่าวและความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาศิลปะ เป็นสะพานเชื่อมต่อระหว่างความคิดสร้างสรรค์และการเป็นผู้นำ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Solansky (2008) ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและกระบวนการของทีมในทีมบริหารตนเองศึกษาโดยวิธีเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลการสำรวจวัดสมาชิกในทีมในประเด็นเรื่อง ความสามารถกลุ่ม ความขัดแย้งด้านเหตุผล ระบบความจำแบบเคราะห์ความแปรปรวนแลกเปลี่ยน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาปริญญาตรีสาขาบริหารจัดการมหาวิทยาลัย Southwestern United States จำนวน 20 ทีมงาน อายุเฉลี่ย 29.9 ปี มากกว่าครึ่งเป็นหญิง ทีมมีขนาด 3-5 คน เฉลี่ย 4 คน แต่ละทีมมีความหลากหลายของเพศและเชื้อชาติภายในทีม มหาวิทยาลัย Southwestern United States จำนวน 20 ทีมงาน อายุเฉลี่ย 29.9 ปี มากกว่าครึ่ง

เป็นหญิง ทีมมีขนาด 3-5 คน เฉลี่ย 4 คน แต่ละทีมมีความหลากหลายของเพศและเชื้อชาติภายในทีม ทีมบริหารตนเองไม่มีการสั่งงานจากครู คือ ให้คิดเอง ทำเอง ผลการวิจัยพบว่า การศึกษานี้จัดหาหลักฐานพิสูจน์ว่า การทำงานเป็นทีมสามารถพบจุดแข็งของขีดความสามารถและจุดแข็งระบบความจำแบบแลกเปลี่ยน เมื่อภาวะผู้นำเป็นแบบร่วมแบ่งปัน ถึงแม้ว่าการศึกษานี้จะไม่ได้แสดงถึงระดับความสำคัญในการพิจารณาคะแนนความขัดแย้งด้านเหตุผล คะแนนสำหรับทีมกับภาวะผู้นำร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนทีม ภาวะผู้นำเป็นการพิจารณาแบบดั้งเดิมที่ใช้อิทธิพลระดับบุคคลคนเดียว และดังนั้นความคิดของหลาย ๆ คนมาเติมเต็มงานของผู้นำสำหรับทีมงานไม่ปรากฏอย่างทันทีทีมในการศึกษานี้กับภาวะผู้นำร่วมการจูงใจ สังคม และกระบวนการคิด มีข้อดีมากกว่าทีมที่มีการนำทีมโดยคน ๆ เดียว

Hayes (2007) ได้ศึกษาเรื่อง ปฏิรูปโรงเรียนและวิชาครู ผู้นำและภาวะผู้นำที่เกิดผล : โรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายงานนี้สนใจคำว่า ภาวะผู้นำที่เกิดผล และวิธีการที่ภาวะผู้นำแบบนั้นใช้ในการพัฒนาและหล่อเลี้ยงวิชาครูที่เกิดผลภายในโรงเรียน กรณีศึกษาเหล่านี้ได้รับเลือกเพราะว่าได้แสดงให้เห็นการปฏิบัติที่หลากหลาย ที่แสดงภาวะผู้นำอธิบายการศึกษา 3 กรณีศึกษาที่มาจากการศึกษา เพื่อพัฒนาในระยะยาวของรัฐควีนแลนด์ เป็นสื่อสู่การสร้างชุมชนครูแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ ซึ่งทำหน้าที่ลดแรงกดดันภายนอก สอนการปฏิบัติและผลงานของนักเรียน ผู้วิจัยแนะนำว่าการเลียนแบบการปฏิบัติที่หลากหลายของภาวะผู้นำอธิบายในโรงเรียน กรณีศึกษาแสดงถึงรูปแบบของภาวะผู้นำที่เกิดผล

Sternberg, R. J. (2006) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถด้านจินตนาการ จากประสบการณ์แสดงออกได้ถึงวิธีการสอน ในการดำเนินชีวิตกระบวนการสร้างความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับความหมาย มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากร เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน การกระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคิดนวัตกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า งานวิจัยในและต่างประเทศนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยเพื่อนำมาศึกษาหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและเพื่อพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ 12 ราย ซึ่งประกอบด้วย ณณัฐ ช่วยงาน (2565) พักตร์นภา หาญประชุม (2565) ฐานะมาศ หาดยาว (2564) จิตติภูมิ เทพคำ (2564), อิบตีซาม เจะหะ (2564) ทิมาพร มงคลแถลง (2563) จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562) เตือนใจ สุนุกุล (2562) เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562) กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) และ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) สามารถสังเคราะห์ได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) และด้านจินตนาการ (Imagination) สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.4 ตัวแปรที่ศึกษา
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 160 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

อำเภอ	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา
เปือยน้อย	10
บ้านไผ่	48
มัญจาคีรี	42
บ้านแฮด	18
ชนบท	28
โคกโพธิ์ไชย	14
รวม	**160**

(แผนปฏิบัติการประจำปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2565)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้สอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งมี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check lists) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. เพศ
   1.1 เพศชาย
   1.2 เพศหญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน
   2.1 น้อยกว่า 5 ปี
   2.2 5-10 ปี
   2.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเกอร์ท (Likert) ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
3) ด้านจินตนาการ (Imagination)

โดยให้ตอบแบบสอบถามลงในช่องประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

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

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

3.3.2 นำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้เป็นเครื่องมือศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

3.3.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระ การใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.3.4 นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ มีคุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกที่มีความชำนาญในด้านการบริหารการศึกษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร โดยให้คะแนนดังนี้ +1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ และ -1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม จากข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ดังนั้นสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

3.3.5 ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้ว ไม่ได้แก้ไขหรือเสนอแนะให้ปรับปรุงแบบสอบถามทั้ง 27 ข้อ จึงเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try-out) สำหรับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

3.3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ ด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha-Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า 0.80 ตามหลักวิธีการของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ

ด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	0.95
2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	0.99
3) ด้านจินตนาการ (Imagination)	0.97
ทั้งฉบับ	**0.98**

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1. เพศ
   1.1 ชาย
   1.2 หญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน
   2.1 น้อยกว่า 5 ปี
   2.2 5-10 ปี
   2.3 มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
3) ด้านจินตนาการ (Imagination)

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน เมษายน - พฤษภาคม 2566 ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมสามารถตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน Google Form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE และ Link ในการเข้าไปตอบแบบสอบถาม

3.5.3 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูล และได้ข้อมูลคืนแบบออนไลน์ตรงตามที่ระยะเวลากำหนด ภายใน 2 สัปดาห์ หรือ 14 วัน หากเลยกำหนดระยะเวลาได้ติดตามสอบถามออนไลน์อีกครั้งดังนี้ ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูล ดังนี้ เริ่มการจัดเก็บข้อมูลวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2566 ติดตามครั้งที่ 1 วันที่ 27 เมษายน 2566 ติดตามครั้งที่ 2 วันที่ 4 พฤษภาคม 2566 ปิดรับข้อมูลในวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ต่อไป

3.5.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ผ่าน Google Form โดยได้ตรวจสอบข้อมูลที่ถูกต้องจากกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถามกลับมาได้จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 90

3.5.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าความถี่ และ ร้อยละ

3.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยรวม รายด้านและรายข้อ กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ใช้การวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples)

3.6.4 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มเป้าหมายที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Test) โดยใช้วิธีการของ Least Significance Difference Test (LSD) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 160 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามทั้งหมด นำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและตัวอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean square)
df แทน องศาความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig. แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิต

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานะผู้ตอบแบบสอบถามแสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 144)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ค่าความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	103	71.50
	หญิง	41	28.50
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	70	48.60
	5-10 ปี	51	35.40
	มากกว่า 10 ปี	23	16.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 และเพศหญิง จำนวน 41. คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาได้แก่ 5-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และ มากกว่า 10 ปีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.6

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	4.50	0.23	มาก
2. วิสัยทัศน์ (Vision)	4.46	0.20	มาก
3. ด้านจินตนาการ (Imagination)	4.44	0.23	มาก
ภาวะผู้นำเชิงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.47	0.16	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50, 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และ 3) ด้านจินตนาการ (Imagination) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	ระดับพฤติกรรม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.54	0.51	มากที่สุด
2. เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.53	0.54	มากที่สุด
3. การตัดสินใจที่ดี และมีความอิสระในการทำงาน	4.53	0.50	มากที่สุด
4. ความเป็นกันเอง และให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้	4.52	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	ระดับพฤติกรรม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย	4.51	0.52	มากที่สุด
6. การปรับเปลี่ยนความคิด และแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์	4.49	0.52	มาก
7. การปรับปรุงแก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.47	0.52	มาก
8. ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.47	0.51	มาก
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	4.50	0.23	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) อยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 5 ข้อ มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจที่ดีและมีความอิสระในการทำงาน ความเป็นกันเอง และให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54, 4.53, 4.53, 4.51 และ 4.52 ตามลำดับ และมีอีก 3 ข้อ มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การปรับเปลี่ยนความคิด และแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ การปรับปรุงแก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และ ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49, 4.47 และ 4.47 ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	ระดับพฤติกรรม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ	4.53	0.50	มากที่สุด
2. มองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด	4.52	0.51	มากที่สุด
3. การวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.50	0.52	มากที่สุด
4. ความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้	4.49	0.51	มาก
5. การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อให้มีความพร้อมและมีความสามารถต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน	4.47	0.52	มาก
6. ความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ	4.46	0.52	มาก
7. จุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.46	0.50	มาก
8. สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง	4.44	0.53	มาก
9. สามารถขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น	4.44	0.51	มาก
10. ความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร	4.44	0.49	มาก
11. การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.42	0.52	มาก
12. นำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้	4.40	0.49	มาก
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	4.44	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 3 ข้อ มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ มองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด และ การวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53, 4.52 และ 4.50 ตามลำดับ ส่วนอีก 9 ข้อ มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อให้มีความพร้อมและมีความสามารถต่อการ

เปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ จุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น ความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และ นำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49, 4.47, 4.46, 4.46, 4.44, 4.44, 4.44, 4.42 และ 4.40 ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination)	**ระดับพฤติกรรม**		
	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. ความอิสระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์สู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	4.49	0.52	มาก
2. ภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข	4.49	0.51	มาก
3. มองภาพที่ผ่านการประมวล มีการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผลในสมอง	4.48	0.54	มาก
4. สร้างความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ	4.46	0.59	มาก
5. ทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ	4.43	0.49	มาก
6. ใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ	4.41	0.49	มาก
7. จุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์เป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ	4.39	0.48	มาก
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination)	4.44	0.23	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านจินตนาการ (Imagination) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีระดับพฤติกรรมอยู่

ในระดับมาก ได้แก่ ความอิสระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์สู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ มีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข มองภาพที่ผ่านการประมวล มีการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผลในสมอง สร้างความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ ใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ และ มีจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์เป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49, 4.49, 4.48, 4.46, 4.43, 4.41 และ 4.39 ตามลำดับ

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย จำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบทีแบบ Independent t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศชาย			เพศหญิง			t	sig
	N	$\bar{X}$	S.D.	N	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	103	4.50	0.24	41	4.50	0.18	0.114	0.370
2. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	103	4.46	0.20	41	4.46	0.18	0.071	0.738
3. ด้านจินตนาการ (Imagination)	103	4.45	0.23	41	4.44	0.23	0.109	0.737
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**103**	**4.47**	**0.16**	**41**	**4.47**	**0.13**	**0.044**	**0.371**

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที แบบ Independent t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ค่า Sig =0.37 มากกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.7-4.8

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	**น้อยกว่า 5 ปี**		**5-10 ปี**		**มากกว่า 10 ปี**	
	$\bar{x}$	**(S.D.)**	**$\bar{x}$**	**(S.D.)**	**$\bar{x}$**	**(S.D.)**
1. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	4.50	0.20	4.52	0.26	4.47	0.22
2. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	4.43	0.19	4.49	0.22	4.47	0.16
3. ด้านจินตนาการ (Imagination)	4.42	0.23	4.47	0.24	4.47	0.23
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	4.45	0.15	4.49	0.18	4.47	0.12

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**SV**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
1. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.459	0.633
	ภายในกลุ่ม	7.52	141	0.05		
	รวม	7.57	143			
2. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	1.117	0.330
	ภายในกลุ่ม	5.75	141	0.04		
	รวม	5.84	143			
3. ด้านจินตนาการ (Imagination)	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.63	.532
	ภายในกลุ่ม	7.92	141	0.05		
	รวม	7.99	143			
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.05**	**2**	**0.02**	1.049	0.353
	ภายในกลุ่ม	**3.63**	**141**	**0.026**		
	รวม	**3.69**	**143**			

จากตารางที่ 4.8 ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า ค่า Sig=0.09 มากกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้



บทที่ 5
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยโดย แบ่งเป็น ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check lists) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเกอร์ท (Likert) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) และ 3) ด้านจินตนาการ (Imagination) จำนวน 27 ข้อ นำไปทดลองใช้ (Try out) สำหรับที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 160 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศชายจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าอันดับแรก น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.60 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และ มากกว่า 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก

มากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) และ 3) ด้านจินตนาการ (Imagination)

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) และ ด้านจินตนาการ (Imagination) แสดงดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเองอยู่เสมอ และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 กับการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในยุคปัจจุบัน ตามบทบาทในการบริหารงาน และสอดคล้องกับ จารินี สิกุลจ้อย (2558) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ทวีภรณ์ วรชิน (2559)) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดและแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย สอดคล้องกับ ศิริกมล อินทรสุข (2559) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกรมพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการมีความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง สามารถขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ มองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก สอดคล้องกับ จารินี สิกุลจ้อย (2558) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ มณฑา ศิริวงศ์ (2559) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ด้านการวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

. 5.2.4 ด้านจินตนาการ (Imagination) พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ โดยคิดเป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ โดยใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ สร้างความคาดหวังในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ มองภาพที่ผ่านการประมวล มีการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผลในสมอง มีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีอารมณ์ขันและมีความสุข มีความอิสระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์เพื่อการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ จารินี สิกุลจ้อย (2558) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ ความสามารถและคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษาเป็นส่วนมาก อีกทั้งในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับโดยมุ่งเน้นการบริหารงานเป็นหลักสำคัญ สอดคล้องกับ อามาล โต๊ะตาหยง (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ครือข่ายเรื่องวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแต่ละสถานศึกษาได้ผ่านการอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและได้รับการสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกคนเข้ารับการอบรมทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นเพื่อนำความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ในปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ดังนั้นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ต้องส่งเสริมและสนับสนุนและสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาเพื่อให้มีประสิทธิภาพทางการบริหารได้อย่างสร้างสรรค์และเกิดการพัฒนาให้ยั่งยืน

5.3.1.2 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สถานศึกษาหรือผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หรือเพิ่มศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความทัศนะของครูหรือบุคลากรทางการศึกษา

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 หรือเขตการศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา.* สมุทรปราการ: ธีรสาส์น

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553* จาก https://ผู้บริหารสถานศึกษา.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *ความคิดเชิงสร้างสรรค์.* กรุงเทพฯ: ซัดเซส มีเดีย.

(2550*). สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership*. กรุงเทพฯ: ซัคเซส มีเดีย

คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.(2560).เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก ราชกิจจานุเบกษา 6 เมษายน 2560. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565 ,จาก https://cdc.parliament.go.th/draftconstitution2/more_news.php?cid=87

ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้* กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว

ณัฐยา สนตระการผล. (2554). การบริหารจัดการนวัตกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซเปอร์เน็ท.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ตรีณสาร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553) .*การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บรรจบ บุญจันทร์. (2556). การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2565,จาก https://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์นและผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557).*ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.*กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

2. วิทยานิพนธ์

กฤษพล อัมระนันท์. (2557). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถนศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555) *โมเคลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จารินี สิกุลจ้อย. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.*(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

จิราพร สามัญ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

บุญนาค ทับทิมโทย. (2557) *การศึกษาความเห็นของครูที่มีต่อกาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี.* สารนิพนธ์กาศึกษาปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญพา พรหมณะ: (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ.(2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจังหวัดปทุมธานี.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภควรรณ ลุนสำโรง. (2560). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง, (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลับบูรพา.

มณฑา ศิริวงศ์ (2559) *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลา

ศิริกมล อินทรสุข. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สุขฤทัย จันทร์ทรงกลด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถนศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, (2556). *กาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม ศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อามาล โต๊ะตาหยง. (2560) *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ข่าย เรืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3. ภาษาอังกฤษ

Basadur, M. (2008). *Leading Other to Think Innovatively Together : Creative Leadership*. Joumal of the Leadership Quarterly,15(1): 103.

Coste, T.G. (2009). Creative Leadership & Women. Retrieved September 9, from http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.htm

Danner, S.E. (2008). Creative leadership in art education. Perspectives Educater, Master of Art, Ohio University.

DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skill*. Boston:

Harris, A. (2009), *Creative leadership*. Journal of Management in Education, 23(1).

Hayes B. (2007). *Customer Loyalty study of Wireless Service Providers*. Business over Broadway,21(2).

Isaksen,S.G., & Dorval, K. B., & Treffinger, D. J. (2011). *Creative approaches to problem solving: A framework for innovation and change*. New York: Sage.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities.*Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610. Retrieves Feb 17,2023. from https://psycnet.apa.org/record/1971-03263-001

Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbeic, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

Razik & Swanson, A. D. (2001*). Fundamental concepts of educational*

leadership. New Jersey: Merrill Prentice-Hall.

Solansky, S. T. (2008*). Leadership style and team processes in self-managed teams*. Journal of Leadership & Organizational Studies, 14(4), 332-341.

Sternberg, R. J. (2006). *Creative leadership*: it's a decision. Journal of Leadership, 36(2), 22-24.

Stoll, L. & Temperley, J. (2009). *Creative leadership teams. Journal of Management in Education. (2009). Creative leadership*: A challenge of our times. School Leadership and Management. [n.p.]

Stemberg, R. J. (2006). *Creative Leadership* : It's Decision. Journal of Leadership, 36(2).

Wright, W. and Noe, L. (1996). Management: Skills and Application (8th ed).

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ชื่อ สกุล	:	ดร.อุดมพร กันทะใจ
วุฒิการศึกษา	:	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
สาขา	:	การบริหารการศึกษา
สถาบัน	:	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สถานที่ทำงาน	:	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
ตำแหน่ง	:	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2
ชื่อ สกุล	:	ว่าที่ ร.ต.สุรศักดิ์ แทนวัน
วุฒิการศึกษา	:	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขา	:	การบริหารการศึกษา
สถาบัน	:	มหามกุฏราชวิทยาลัย
สถานที่ทำงาน	:	โรงเรียนบ้านส้มป่อย
ตำแหน่ง	:	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านส้มป่อย
ชื่อ สกุล	:	นายจักรี ประธรรมสาร
วุฒิการศึกษา	:	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขา	:	การบริหารการศึกษา
สถาบัน	:	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สถานที่ทำงาน	:	โรงเรียนบ้านลาน
ตำแหน่ง	:	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาน

ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

สำนักอำนวยการ สพป. ขอนแก่น เขต 3
รับที่ 116 วันที่
เวลา ผู้ปฏิบัติ

สพป.ขอนแก่น เขต ๓
เลขรับ 1063 วันที่ 17 มี.ค. 2566 น.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
☑ อำนวยการ ☐ พัฒนา
☐ นโยบายและแผน ☐ ICT
☑ ส่งเสริมการศึกษาทางไกล ☐ ส่งเสริม
☑ การเงินและสินทรัพย์ ☐ ตสน.
☑ บุคคล ☐ กฎหมาย
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๔๕๖

๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓

เนื่องด้วย นางภัทรินภร การะเกษ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.เอกชาตรี สุขเสน เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์และเป็นไปตามกระบวนการของการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำสารนิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำสารนิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- เรียน ผอ.สพป.ขก.3
- มหาวิทยาลัย มมร. แจ้งขออนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโท บน หลักสูตรบริหาร การเกษ ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย จากผู้บริหารสถานศึกษา
- เห็นควรอนุเคราะห์ตามเสนอ

(นางสาวปดิวรัดา เศษสันต์)
นักจัดการงานทั่วไป

-อนุญาต

(นางวันเพ็ญ ตันตระกูล)
ผู้อำนวยการวิทยาเขตอีสาน
20 มี.ค. 2566

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางภัทรินภร การะเกษ ๐๙๕-๗๔๒๔๑๔๙

(นายชุติพนธ์ ชะชาติ) 20 มี.ค. 66
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านจินตนาการ	2.0083	.032	.971	.976
ด้านความยืดหยุ่น	2.1571	.065	.959	.858
ด้านวิสัยทัศน์	2.5655	.074	.996	.900

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา							
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination)							
1	ท่านมีจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์เป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2	ท่านใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3	ท่านสร้างความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4	ท่านมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5	ท่านมองภาพที่ผ่านการประมวล มีการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผลในสมอง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
6	ท่านมีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
7	ท่านมีความอิสระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์สู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น(Flexibility)							
8	ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
9	ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
11	ท่านเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
12	ท่านมีการปรับเปลี่ยนความคิด และแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
13	ท่านเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
14	ท่านมีการตัดสินใจที่ดี และมีความอิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
15	ท่านมีความเป็นกันเอง และให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
การสร้างและส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ							
16	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
17	ท่านสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
18	ท่านสามารถขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
19	ท่านมีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
20	ท่านมองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
21	ท่านมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
22	ท่านมีการวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
23	ท่านมีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
24	ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อให้มีความพร้อมและมีความสามารถต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
25	ท่านมีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
26	ท่านมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
27	ท่านนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมประกอบกับนำประสบการณ์ใน						

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
	อดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้						
โดยรวม		**+1**	**+1**	**+1**	**3**	**1.0**	**ใช้ได้**





ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

<u>คำชี้แจง</u> แบบประเมินเพื่อการวิจัย

1. แบบสอบถามนี้ผู้ตอบคือผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งคำตอบที่ได้จากท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตรงและทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งไม่ได้ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพทางราชการของท่านแต่ประการใด

4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สนธยา สมลิคุณ
นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน
   - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
   - ☐ ตั่งแต่ 5-10 ปี
   - ☐ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจินตนาการ (Imagination) 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องระดับปฏิบัติ (1-5) โดยแต่ละหมายเลขระดับมีความหมายดังนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination)						
1.	ท่านมีจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์เป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ					
2.	ท่านใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ					
3.	ท่านสร้างความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ					
4.	ท่านมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination)					
5.	ท่านมองภาพที่ผ่านการประมวล มีการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิผลในสมอง					
6.	ท่านมีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข					
7.	ท่านมีความอิสระ และนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์สู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์					
	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น(Flexibility)					
8.	ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง					
9.	ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
10.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย					
11.	ท่านเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา					
12.	ท่านมีการปรับเปลี่ยนความคิด และแผนงานได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์					
13.	ท่านเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย					
14.	ท่านมีการตัดสินใจที่ดี และมีความอิสระในการทำงาน					
15.	ท่านมีความเป็นกันเอง และให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้					
	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)					
16.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร					
17.	ท่านสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง					
18.	ท่านสามารถขับเคลื่อนและการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น					
19.	ท่านมีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ					
20.	ท่านมองถึงภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination)						
21.	ท่านมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด					
22.	ท่านมีการวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
23.	ท่านมีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ					
24.	ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อให้มีความพร้อมและมีความสามารถต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน					
25.	ท่านมีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้					
26.	ท่านมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
27.	ท่านนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้					

ภาคผนวก ง
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๙ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐ ๔๓๒๔ ๑๔๘๔ โทรสาร. ๐ ๔๓๒๔ ๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๙๗

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.อุดมพร กันทะใจ

ด้วย นายสนธยา สมลิคุณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นายสนธยา สมลิคุณ ๐๘๓-๔๐๓๒๕๖๕

โรงเรียนบ้านส้มป่อย
เลขรับ 45 / 2566
วันที่รับ 28 ก.พ. 66
เวลา 09:50 น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๙๗

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ว่าที่ร้อยตรี สุรศักดิ์ แทนวัน

ด้วย นายสนธยา สมลิคุณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผอ.
- ด.ช. นายสนธยา สมลิคุณ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา
- ส่งเรื่องมาเพื่อทราบ
28 ก.พ. 66

- ทราบ ดำเนินการ
28 ก.พ. 66

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นายสนธยา สมลิคุณ ๐๘๓-๔๐๓๒๕๖๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

โรงเรียนบ้านลาน
เลขที่รับ ๑๐ / ๒๕๖
วันที่ 22 เดือน ก.พ. พ.ศ.๒๕๖
เวลา ๑๑.๐๐

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๙๗

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายจักรี ประธรรมสาร

ด้วย นายสนธยา สมลิคุณ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาน
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจเครื่องมือวิจัย
☑ ☐ เพื่อพิจารณา
☐ อื่น ๆ .....

ทราบ

๗ มี.ค. ๒๕๖๖

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นายสนธยา สมลิคุณ ๐๘๓-๔๐๓๒๕๖๕

(นายจักรี ประธรรมสาร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาน

ภาคผนวก จ
หนังสือขออนุญาตลงเก็บข้อมูลของโรงเรียน



ที่ ศธ ๐๔๐๒๖/ ๑๐๔๒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒
อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ๔๐๑๑๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดลองการใช้เครื่องมือในการทำวิจัย

ด้วย นายสนธยา สมลิคุณ เลขที่ทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒"

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๒ จึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำสารนิพนธ์ ภายในวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ตาม QR Code ที่แนบมาพร้อมสิ่งที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุดมพร กันทะใจ)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
ผู้ปฏิบัติ นางสาวคุณาพร วรรณศิลป์ ๐๖๔-๒๒๘๘๙๗๘
นางลลนา เนาว์วงษ์ ๐๘๓-๔๔๒๑๘๙๗

"องค์กรคุณภาพและธรรมาภิบาล สืบสานวัฒนธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ข้าพเจ้า นายสนธยา สมลิคุณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2” เพื่อนำมาเป็นข้อมูลทางวิชาการ เพื่อการศึกษาหลักการภาวะผู้นำ และเผยแพร่ต่อไป ซึ่งการทำสารนิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง ขอความกรุณาให้ท่านตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนกลับมายังผู้วิจัยภายในหนึ่งสัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถามหรือท่านสามารถตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Form หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นายสนธยา สมลิคุณ โทร. 083 - 4032565

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

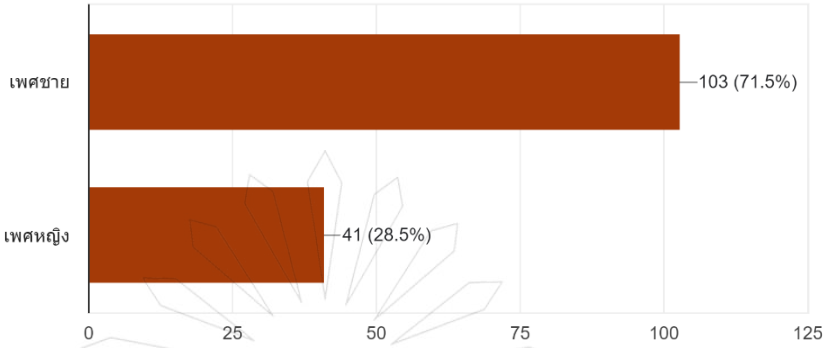
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
https://forms.gle/cU4P9SrJij7U8XwH8

นายสนธยา สมลิคุณ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ฉ
ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มเป้าหมาย
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

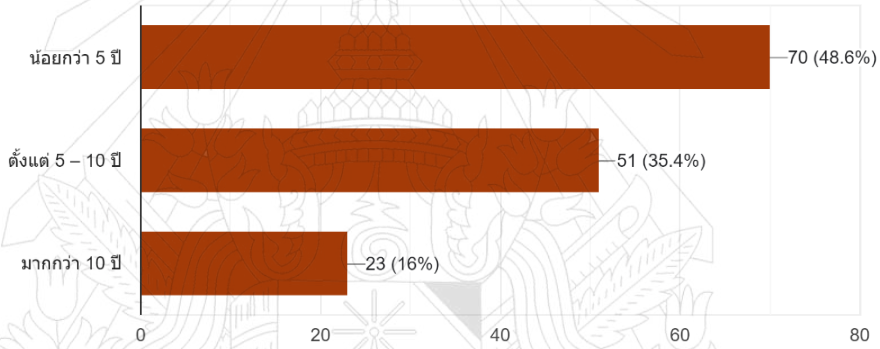
เพศ

คำตอบ 144 ข้อ

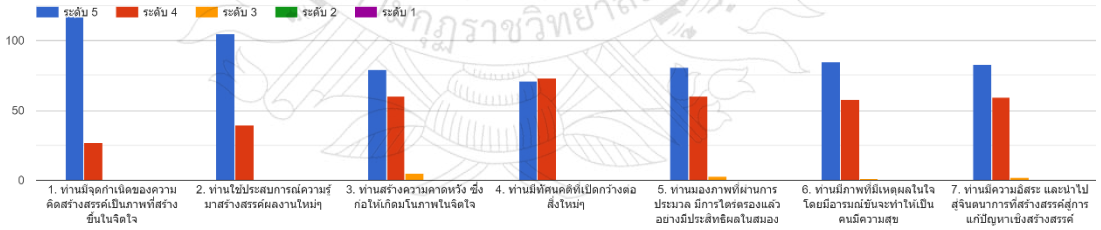


ประสบการณ์การทำงาน

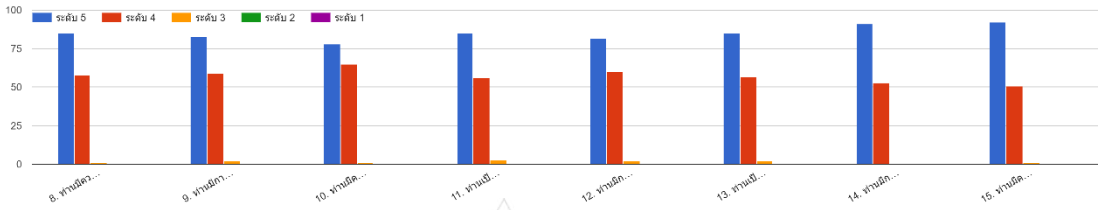
คำตอบ 144 ข้อ



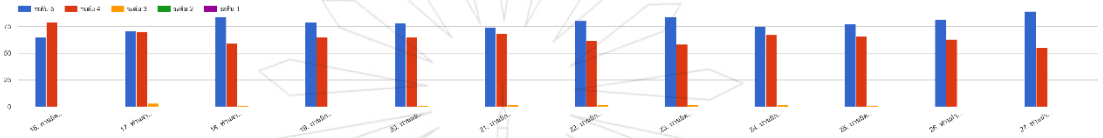
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination)



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น(Flexibility)



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)





ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านความยืดหยุ่น1	144	3	5	4.54	.514
ด้านความยืดหยุ่น2	144	3	5	4.47	.528
ด้านความยืดหยุ่น3	144	3	5	4.47	.514
ด้านความยืดหยุ่น4	144	3	5	4.53	.541
ด้านความยืดหยุ่น5	144	3	5	4.49	.529
ด้านความยืดหยุ่น6	144	3	5	4.51	.529
ด้านความยืดหยุ่น7	144	4	5	4.53	.501
ด้านความยืดหยุ่น8	144	3	5	4.52	.515
Valid N (listwise)	144				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านวิสัยทัศน์1	144	4	5	4.44	.498
ด้านวิสัยทัศน์2	144	3	5	4.44	.538
ด้านวิสัยทัศน์3	144	3	5	4.44	.512
ด้านวิสัยทัศน์4	144	4	5	4.53	.501
ด้านวิสัยทัศน์5	144	3	5	4.52	.515
ด้านวิสัยทัศน์6	144	3	5	4.42	.523
ด้านวิสัยทัศน์7	144	3	5	4.50	.529
ด้านวิสัยทัศน์8	144	3	5	4.46	.527
ด้านวิสัยทัศน์9	144	3	5	4.47	.528
ด้านวิสัยทัศน์10	144	3	5	4.49	.515
ด้านวิสัยทัศน์11	144	4	5	4.46	.500
ด้านวิสัยทัศน์12	144	4	5	4.40	.492
Valid N (listwise)	144				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านจินตนาการ1	144	4	5	4.39	.489

ด้านจินตนาการ2	144	4	5	4.41	.493
ด้านจินตนาการ3	144	3	5	4.46	.590
ด้านจินตนาการ4	144	4	5	4.43	.497
ด้านจินตนาการ5	144	3	5	4.48	.542
ด้านจินตนาการ6	144	3	5	4.49	.515
ด้านจินตนาการ7	144	3	5	4.49	.529
Valid N (listwise)	144				

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ด้านจินตนาการ	Equal variances assumed	.113	.737	.109	142	.913	.00477	.04382	-.08186	.09140
	Equal variances not assumed			.109	73.611	.914	.00477	.04382	-.08256	.09210
ด้านความยืดหยุ่น	Equal variances assumed	4.455	.370	.099	142	.921	.00423	.04264	-.08006	.08853
	Equal variances not assumed			.114	100.733	.910	.00423	.03725	-.06967	.07814
ด้านวิสัยทัศน์	Equal variances assumed	.113	.738	-.071	142	.943	-.00266	.03746	-.07671	.07138
	Equal variances not assumed			-.075	82.027	.941	-.00266	.03565	-.07358	.06825

รวมด้าน	Equal variances assumed	.804	.371	.044	142	.965	.00131	.02978	-.05756	.06018
	Equal variances not assumed			.048	90.125	.962	.00131	.02723	-.05278	.05539

Oneway

Descriptives

						95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound		
ด้านจินตนาการ	น้อยกว่า 5 ปี	70	4.4265	.23137	.02765	4.3714	4.4817	4.00	4.86
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	51	4.4706	.24461	.03425	4.4018	4.5394	3.71	4.86
	มากกว่า 10 ปี	23	4.4720	.23762	.04955	4.3693	4.5748	4.00	5.00
	Total	144	4.4494	.23651	.01971	4.4104	4.4884	3.71	5.00
ด้านความ	น้อยกว่า 5 ปี	70	4.5018	.20245	.02420	4.4535	4.5501	4.00	5.00
ยืดหยุ่น	ตั้งแต่ 5-10 ปี	51	4.5270	.26846	.03759	4.4515	4.6025	4.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	23	4.4728	.22283	.04646	4.3765	4.5692	4.13	5.00
	Total	144	4.5061	.23012	.01918	4.4682	4.5440	4.00	5.00
ด้านวิสัยทัศน์	น้อยกว่า 5 ปี	70	4.4381	.19643	.02348	4.3913	4.4849	3.92	4.92
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	51	4.4918	.22190	.03107	4.4294	4.5542	4.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	23	4.4783	.16896	.03523	4.4052	4.5513	4.17	4.75
	Total	144	4.4635	.20214	.01685	4.4302	4.4968	3.92	5.00
รวมด้าน	น้อยกว่า 5 ปี	70	4.4540	.15195	.01816	4.4177	4.4902	4.19	4.93
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	51	4.4967	.18536	.02596	4.4446	4.5489	4.19	4.96
	มากกว่า 10 ปี	23	4.4750	.12215	.02547	4.4222	4.5279	4.26	4.78
	Total	144	4.4725	.16071	.01339	4.4460	4.4990	4.19	4.96

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ด้านจินตนาการ	144	4.4494	.23651
ด้านความยืดหยุ่น	144	4.5061	.23012
ด้านวิสัยทัศน์	144	4.4635	.20214
รวมด้าน	144	4.4725	.16071
Valid N (listwise)	144		

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านจินตนาการ	เพศชาย	103	4.4508	.23733	.02338
	เพศหญิง	41	4.4460	.23732	.03706
ด้านความยืดหยุ่น	เพศชาย	103	4.5073	.24805	.02444
	เพศหญิง	41	4.5030	.18003	.02812
ด้านวิสัยทัศน์	เพศชาย	103	4.4628	.20898	.02059
	เพศหญิง	41	4.4654	.18632	.02910
รวมด้าน	เพศชาย	103	4.4729	.16966	.01672
	เพศหญิง	41	4.4715	.13759	.02149

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านจินตนาการ	Between Groups	.071	2	0.03	0.630	.532
	Within Groups	7.927	141	.056		
	Total	7.999	143			
ด้านความยืดหยุ่น	Between Groups	.049	2	.024	.459	.633
	Within Groups	7.524	141	.053		
	Total	7.573	143			
ด้านวิสัยทัศน์	Between Groups	.091	2	.046	1.117	.330
	Within Groups	5.752	141	.041		
	Total	5.843	143			
รวมด้าน	Between Groups	.054	2	.027	1.049	.353
	Within Groups	3.639	141	.026		
	Total	3.693	143			

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	:	นายสนธยา สมลิคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	:	25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524
ชาติภูมิ	:	จังหวัดลำพูน
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	บ้านเลขที่ 144 หมู่ 6 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000
สถานที่ทำงาน	:	ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนบ้านส้มป่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
การศึกษา	:	พ.ศ. 2544 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนหอปริยัติศึกษา ลำพูน พ.ศ. 2548: สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2564 :ศึกษา คณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
หน้าที่การงานปัจจุบัน	:	ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนบ้านส้มป่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2