ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย

ศิริพร ภูพาดแร่

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย

ศิริพร ภูพาดแร่

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PROVINCIAL VOCATIONAL EDUCATION OFFICE

SIRIPON POOPADRAE

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย**
ชื่อนักศึกษา	:	**ศิริพร ภูพาดแร่**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....

(พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Paper	:	Creative Leadership of School Administrators under Loei Provincial Vocational Education Office
Student's Name	:	Siriporn Poopadrae
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Phrakrupalad Chakkrapol Siritharo, Dr.

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 of Faculty of Education .....P. S. Santhamm.....

(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee:

Chairman .....B Sirikase.....

(Assoc. Prof. Boonchuay Sirikase)

Member (Advisor) .....P. Chakkrapol.....

(Phrakrupalad Chakkrapol Siritharo, Dr.)

Member .....P. Chus.....

(Asst. Prof. Dr. Prayuth Chusorn)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย**
ชื่อนักศึกษา	:	**ศิริพร ภูพาดแร่**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.**

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ที่จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า:

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรก คือด้านจินตนาการ รองลงมาด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 15 แนวทาง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, แนวทาง, การพัฒนา, สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Creative Leadership of School Administrators under Loei Provincial Vocational Education Office**
Student's Name	:	**Siripon Poopadrae**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Phakhrupalad Chakkapol Siridharo, Dr.**

The objectives of the research were (1) to study the level of the creative leadership of school administrators under Loei Provincial Vocational Education Office, (2) to comparison the creative leadership of school administrators under Loei Provincial Vocational Education Office, classified by educational levels and work experiences, (3) to educate the guidelines on development of the school administrators' creative leadership. The population of the research was a total of 165 school administrators and teachers. The research instrument used for data collection was the five-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.98. The statistics used for data analysis comprised frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and the t-test for independent samples.

The research results were as follows:

1. The creative leadership of school administrators under Loei Provincial Vocational Education Office was totally found to be at a high level. Considered separately, the imagination was found with the highest level of mean scores, followed by the teamwork; the flexibility and adaptability was with the lowest level.

2. The comparison of the creative leadership of school administrators under Loei Provincial Vocational Education Office, classified by the respondents' educational levels, and work experiences was found to be different at a statistically significant level at .05.

3. The guidelines on development of the creative leadership of school administrators under Loei Provincial Vocational Education Office consisted five aspects: imagination, flexibility and adaptability, vision, individuality, and teamwork.

Keywords: Creative Leadership, Guideline, Development, Loei Provincial Vocational Education Office

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอกราบขอบพระคุณ รศ. บุญช่วย ศิริเกษ ประธานหลักสูตร ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายศุภกฤต แกมนิรัตน์, นายจิรายุทธ แก้วอาสา นายทองสุข พามี รศ.ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม และ ดร. กรรณิการ์ ไวโสภา ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ศึกษาที่ผ่านมา

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอบช่วยเหลือห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีค่ายิ่ง และขอแผ่ความดีนี้แก่เพื่อนมนุษย์ที่สามารถนำไปใช้

ศิริพร ภูพาดแร่

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ฉ**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ซ**

สารบัญ ..... **ฌ**

สารบัญตาราง ..... **ฏ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 ปัญหาของการวิจัย 3

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.4 สมมติฐานการวิจัย 3

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 3

1.6 ขอบเขตของการวิจัย 4

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 5

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 7

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **8**

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 8

2.1.1 ความหมายของผู้นำ 8

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ 11

2.2 แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 13

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 13

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 16

2.2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 16

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 19

2.2.5 นิยามศัพท์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์7 24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	36
2.3.1 ความหมายของแนวทางการพัฒนา	36
2.3.2 ความหมายของการพัฒนา	36
2.3.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	37
2.4 บริบทสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย	42
2.4.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย	42
2.4.2 ให้แบ่งหน่วยงานภายในของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด	43
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ	45
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	**53**
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
3.2 ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	53
3.3 เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย	54
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	55
3.5 การเก็บและรวบรวมข้อมูล	57
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	58
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	58
บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย	**60**
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย	60
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**88**
5.1 สรุปผลการวิจัย	89
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	92

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5..3 ข้อเสนอแนะ 95
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 95
5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป 95

บรรณานุกรม 97

ภาคผนวก 104
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 105
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 107
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 114
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม 120
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ 127
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) 132
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 137

ประวัติผู้วิจัย 140

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 21
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 54
4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 62
4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 62
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน..... 63
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านจินตนาการ ทั้งรายข้อและรายด้าน 64
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทั้งรายข้อและรายด้าน..... 65
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านวิสัยทัศน์ ทั้งรายข้อและรายด้าน 66
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งรายข้อและรายด้าน..... 67
4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งรายข้อและรายด้าน 68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน 69

4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษาด้านจินตนาการ ทั้งรายด้านและรายข้อ 70

4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทั้งรายด้านและรายข้อ 71

4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ทั้งรายด้านและรายข้อ 72

4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งรายด้านและรายข้อ 73

4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งรายด้านและรายข้อ 74

4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน 75

4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านจินตนาการ ทั้งรายด้านและรายข้อ 76

4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทั้งรายด้านและรายข้อ 77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านวิสัยทัศน์ ทั้งรายด้านและรายข้อ 78
4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งรายด้านและรายข้อ 79
4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งรายด้านและรายข้อ 80
4.21 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย 86

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 4
2.1 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 24

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาบุคคลต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้มนุษย์รู้จักตนเอง รู้จักชีวิตเข้าใจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่อาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพโดยเน้นความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งมีดุลยภาพค้านสังคมคุณภาพที่มีความเที่ยงธรรม มั่นคง โปร่งใส ประชาชนมีสิทธิ์ เสรีภาพเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ทุกคนในสังคมมีความใฝรู้ พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการ ศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2551, หน้า 143) การปฏิรูปการศึกษานั้น มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญมีวิสัยทัศน์ สามารถวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามในทุก ๆ ด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอนเทคโนโลยี ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครูต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันที่สำคัญก็คือต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องถูกทิศทาง อันเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า ก 38)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการนำความคิดสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดดคล้องกับ (เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์, 2562, หน้า 46) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรอบรู้ นำความคิดใหม่ ๆ มาใช้การ

แก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ (วีโรจน์ สารรัตนะ) อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จะต้องมีมิติในการบริหารงานที่หลากหลาย เพราะบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาจะมีทั้งบุคลากรที่เป็นสายวิชาชีพเฉพาะและบุคลากรที่เป็นสายสามัญ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์สูงในการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการบริหารงาน และส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีภาวะผู้นำก็จะทำให้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ และมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงสุด

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จะต้องมีมิติในการบริหารงานที่หลากหลายมิติเพราะบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาจะมีทั้งบุคลากรที่เป็นสายวิชาชีพเฉพาะ และบุคลากรที่เป็นสายสามัญต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์สูงในการบริหารงานและประสานคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การที่มีผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการบริหารงาน อาทิเช่น การให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานอาชีพตามระดับคุณวุฒิ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ผลผลิตและการประกอบอาชีพในอนาคต โดยเปิดสอนในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น การบริหารงานของสำนักงานอาชีวศึกษาเลย ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลยต่อไป

1.2 ปัญหาของการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย อยู่ในระดับใด

1.2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

1.2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

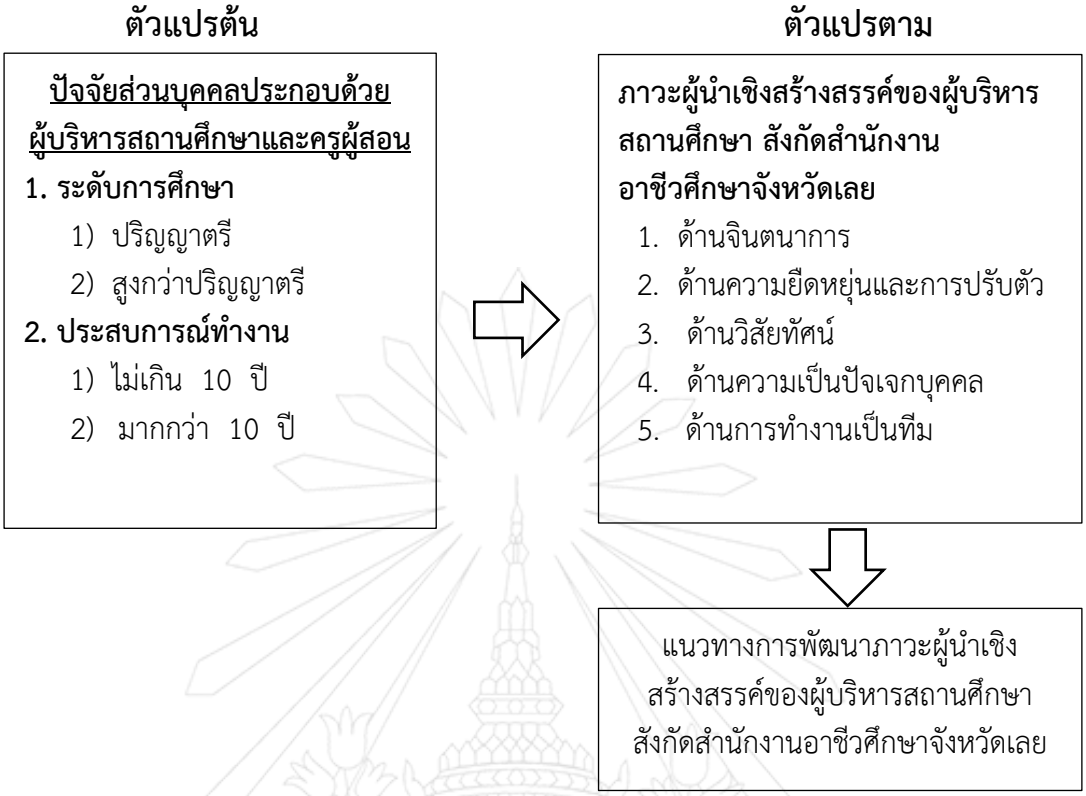
1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลยแตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลยแตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามลำดับ ดังตารางภาพ



ภาพที่ 1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดของเขตของการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 4 สถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 290 คน (แหล่งข้อมูล : ข้อมูลสารสนเทศจากสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ปีการศึกษา, 2566)

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำนวน 290 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ดังนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด หลักการทฤษฎีภาวะผู้นำ แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การบริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น

1.1 ระดับการศึกษา

1) ปริญญาตรี

2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์ทำงาน

1) ไม่เกิน 10 ปี

2) มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย 5 ด้าน

1. ด้านจินตนาการ
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว
3. ด้านวิสัยทัศน์
4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา การแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการใหม่ๆ และทันสมัย มีการกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1.7.1.1 จินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบูรณาการทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รู้จักนำทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ มี

การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.7.1.2 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารมีความเป็นอิสระคิดได้หลายรูปแบบ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้อื่น ให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.7.1.3 วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.7.1.4 ความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความถนัดและสนใจของบุคลากร มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง พร้อมทั้งพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคล พัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่การเอาใจเขามาใส่ใจเรามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.7.1.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิด ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ มีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 แนวทางการพัฒนา หมายถึง แบบแผนหรือแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายในองค์กรดียิ่งขึ้น

1.7.3 สถานศึกษา หมายถึง วิทยาลัยรัฐบาลที่จัดการศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

1.7.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

1.7.5 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ

1.7.6 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

1.7.7 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ได้แก่

1) ปริญญาตรี

2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.7.8 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เริ่มปฏิบัติราชการ โดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ได้แก่

1) ไม่เกิน 10 ปี

2) มากกว่า 10 ปี

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จาการวิจัยทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.5 นิยามศัพท์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.1 ความหมายของแนวทางการพัฒนา

2.3.2 ความหมายของการพัฒนา

2.3.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.4 บริบทสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

2.4.1 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

2.4.2 การแบ่งกลุ่มงานภายในสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

คำว่า “ ผู้นำ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า (Leader) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของคำว่า ผู้นำ ไว้หลายความหมาย สรุปได้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2550, หน้า 6) ได้กล่าวถึงผู้นำว่า ผู้นำในทางพระพุทธศาสนา นั้น ผู้นำสูงสุดในสมัยพุทธกาล ก็คือพระศาสดา อธิบายว่า พระผู้มีพระภาคเจ้าผู้ทรงนำหมู่ ชื่อว่าพระศาสดา เหมือนบุคคลผู้นำเกวียน ย่อมนำหมู่เกวียนข้ามที่กันดาร ข้าม คือข้ามขึ้น ข้ามออกข้ามพ้นที่กันดาร เพราะโจรที่กันดาร เพราะสัตว์ร้าย ที่กันดาร เพราะอดอยากที่กันดาร เพราะขาดน้ำ ได้แก่ให้ถึงถิ่นที่ปลอดภัย ฉันใด พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงเป็นผู้นำ เป็นผู้นำโดยวิเศษ เป็นผู้ตามแนะนำ ทรงให้รู้จักประโยชน์ ให้พินิจพิจารณา ให้เพ่งประโยชน์ ทรงให้เลื่อมใสได้ เพราะเหตุนั้น พระผู้มีพระภาคเจ้า จึงชื่อว่า ผู้ทรงนำหมู่ เพราะว่าพระผู้มีพระภาคนั้นทรงมีพระนามว่า "นายโก" และ "วินายโก" ไวพจน์อย่างหนึ่งที่เรียกพระพุทธเจ้า ก็คือ นายก ซึ่งแปลว่า ผู้นำ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549, หน้า 56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันแล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) (2548, หน้า 121-122) ได้กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า นายสารถีที่ดี คือผู้ที่สามารถขับรถเทียมม้าให้สามารถบรรทุกสิ่งของได้มาก ไปถึงจุดหมายปลายทางได้รวดเร็วและปลอดภัย เพราะมีคุณสมบัติของนายสารถีที่ดีสามารถ หรือนายวงดนตรีที่ดีคือ ที่สามารถควบคุมวงดนตรีหลายชิ้นหลายคน เป็นวงใหญ่ ให้บรรเลงเพลงได้ไพเราะเพราะพริ้ง สะกดใจผู้ฟังให้เคลิบเคลิ้ม เป็นสุข หรือให้บรรเลงเพลงได้เร้าใจถูกใจผู้ฟังให้สนุกสนานเพราะเป็นนายวงดนตรีที่มีความสามารถ กล่าวคือ มีสภาวะเป็นผู้นำสูง ฉันใด หัวหน้าฝ่ายบริหารตลอดถึงหัวหน้างานทุกระดับขององค์กรที่จะสามารถปกครองบังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และสามารถบริหารจัดการกิจกรรมหรือโครงการต่างๆขององค์กรให้บรรลุผลดี มีประสิทธิภาพสูง ก็จะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีคือมีประมุขศิลป์สูง ฉันนั้น

สิปปนนท์ เกตุทัต (2551, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ จะต้องวิเคราะห์ตัดสินใจโดยมองอย่างนก มองภาพรวมทั้งหมด และปฏิบัติตนอย่างหนอน เอากายใจและสมองเข้าสัมผัส สามารถวางแผนที่ชัดเจน จัดแผนงาน แผนคน และแผนเงินให้เข้ากันกระจายและมอบให้เป็น ตลอดจนการควบคุมนโยบายต่างๆ หรือแผนงาน ขององค์กรให้สามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 6-8) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางได้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการจูงใจและอาศัยบุคลิกภาพของตัวเอง ที่ทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ การใช้อำนาจ การกำหนดเป้าหมาย ทัศนะต่อองค์การ การทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการวางตัวที่เหมาะสม

พรทิพย์ ศรีแดน (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะสั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลาย ๆ คนที่มีอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้เป็นผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือใจอย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังเป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวหรือทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามได้เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดเป็นบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision maker) เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือที่ชั่วได้

นางสาวเดือนพัทธ์ แก้วภูบาล (2561, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องจากสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร ให้เป็นผู้มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายมีบทบาทในการนำพาให้คนอื่นกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้

นางอรนุช โขพิมพ์ (2555, หน้า 11) กล่าวโดยสรุป ผู้นำ หมายถึง ผู้มีกลยุทธ์ มีศิลปะมีอิทธิพลสามารถชี้นำผู้อื่นได้ให้เขาเกิดความวางใจ เชื่อใจ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือทุกด้าน และให้เขาเกิดความมั่นใจในความสามารถในการเป็นผู้นำของตน ซึ่งสามารถสร้างความสำเร็จแก่ตนและผู้ปฏิบัติตามนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 20) คำว่า ผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นผู้นำ โดยจะมีลักษณะและความสามารถพิเศษในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลชี้นำให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในสิ่งที่ต้องการด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

ซอฟี ราเซะ (2560, หน้า 35) สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมีความสามารถในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านข้างต้นดังที่ได้กล่าวมานั้น สามารถสรุปใจความได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ได้รับการยอมรับ

จากหน่วยงานหรือองค์กร สามารถนำพาหน่วยงานหรือองค์กร ก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรคและสามารถที่จะจูงใจหรือนำพาให้ผู้ร่วมงานนั้นปฏิบัติภารกิจ การงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรได้ตั้งไว้

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการองค์กร เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของภาวะผู้นำ ในทัศนะนักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้หลายทรรศนะด้วยกัน เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2546, หน้า 25) ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลาย มาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

สมพงษ์ สิหะพล (2547, หน้า 10) ภาวะผู้นำคือ การที่บุคคลหนึ่งสามารถใช้ศักยภาพของตนเอง ในการมีอิทธิพลหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลหรือองค์การนั้นต้องการ จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การหรือกลุ่มนั่นเอง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

กิติ ตยัคคานนท์ (2543, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ หรือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยการโดยการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

ประเวศ วะสี (2542, หน้า 71) ภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมาย ร่วมกันในสังคมนั้น ๆ

กวี วงศ์พุฒ (2557, หน้า ความหมาย ภาวะผู้นำว่า การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

นางอรนุช โขพิมพ์ (2555, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการที่ผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ศักยภาพทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์ ของตนนั้น นำพาและจูงใจผู้ร่วมงานนั้นปฏิบัติภารกิจการงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรได้ตั้งไว้

บัญฑิต กิมศรี (2559, หน้า 11) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการใช้อำนาจอิทธิพลให้เกิดความเชื่อมั่นส่งผลต่อความพึงพอใจทำงานให้กับองค์การ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

พรทิพย์ ศรีแดน (2559, หน้า 14) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศิลปะและศาสตร์ของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นและจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันร่วมใจกับตน ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรปญฺโญ (เล็กภิญโญ) (2560, หน้า 9) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ศิลปะวิธีที่ผู้นำได้ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถจนก่อให้เกิดอำนาจอิทธิพลหรือเกิดการยอมรับจนสามารถจูงใจผู้อื่นหรือชักนำพาผู้อื่นให้ปฏิบัติภารกิจการงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรตั้งไว้

นายสุบรรลุ เหตุผล (2561, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือเป็นการที่ผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ศักยภาพทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ของตนนำพาหรือชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ

นางสาวเดือนนพัทธ์ แก้วภูบาล (2561, หน้า 14) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือเป็นการที่ผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ศักยภาพทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ของตนนำพาหรือชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 22) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่มคนอื่น โดยที่จะโน้มน้าว และจูงใจให้กระทำตามสิ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มได้ร่วมกันกำหนดขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการ ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

พระมานัต ธมฺมทินฺโน (2563, หน้า 15) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของความสามารถในการสร้าง ความเชื่อมั่น การจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือศรัทธา และยอมรับจนสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง ที่ทรงความรู้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, หน้า 110) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลอำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

เลนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert 1967, p.172) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลและที่จะต้องไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานผู้นำต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของเขา

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ ซึ่งพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีสติปัญญา มีความดีงาม มีความรู้ความสามารถ มีกลยุทธ์ มีศิลปะ มีทักษะ ทั้งศาสตร์และศิลป์ มีอิทธิพล สามารถชี้นำผู้อื่นได้ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกับตน ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารฝ่าย กิจการนิสิต ในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพะเยาในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา

สมทรง นัทธีศร (2561, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการประสานงาน การจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย มีความยืดหยุ่นทางความคิด และการกระทำอย่างสร้างสรรค์ ทำให้การทำงานในองค์การราบรื่น มีความสุข และมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความสามารถ ในการสร้างสรรค์และกระตุ้นความสร้างสรรค์ วัดได้จาก 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิด สร้างสรรค์ 5) การท างานเป็นทีม และ 6) การมุ่งท างานให้สำเร็จ

เสาวนีย์ สมบูรณ์ (2562, หน้า 16) กล่าวว่า กาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความรอบรู้ นำความคิดใหม่ๆ มาใช้การแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรองค์การร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความคิดที่หลากหลายและคิดสร้างสรรค์

จันจิรา น้ำขาว (2562, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิง จินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีความ เป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ระดับในการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความสามารถในการสร้างสรรค์และกระตุ้นความสร้างสรรค์สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรตามที่สังเกตได้ 5 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมี ความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม

สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือเป็นผู้นำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นหรือสนับสนุนให้เกิดการทคลองภายในสถานศึกษาเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าดิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการ

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่แสดงออกถึงในการตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก ในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหา โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัยเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ ๆ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่น มีจินตนาการ มีแรงจูงใจ และทำงานเป็นทีม

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะในการโน้มน้าว หรือกระบวนการการใช้ภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่แสดงถึงความสามารถ หรือทักษะในการบริหารสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในสถานศึกษาจนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ณณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ที่มีความสามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ประสานงานกับผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ เพื่อการนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำ บุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถใน การปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา การแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการใหม่ๆ และทันสมัย มีการกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิดการมีเชาวน์ปัญญาจะช่วยให้มีเกิดความสร้างสรรค์มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟังการตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร องค์การ สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์การ เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลา ในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งดี ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาจากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มักจะมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นด้วยวิธีการสร้างแรงบันดาลใจสร้างแรงจูงใจ บรรยากาศ มีความคิดริเริ่ม ความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว มีกระบวนการคิดมีทัศนคติเชิงบวก พร้อมนำองค์การไปสู่การพัฒนาด้วยวิธีการใหม่ท้าทาย และเสริมสร้างโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หากผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ น่าจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาได้

2.2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ในวงการศึกษา ได้รับการพัฒนาโดย อาร์ชและเพอร์ซาล (Ash and Persal1, 2000, pp. 5-22) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า "ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้ จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น" และ "ครูคือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leader5) อีกทอดหนึ่ง" การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skill!) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquirg) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging futire possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน

(Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ให้ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) ประกอบด้วยหลักการ 10 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem sokving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Iop - down decision making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

2. ควรมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนะว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนะจาก "ให้ทุกคนทำตามที่สั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน" ไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value - added activities) ขึ้น

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer - focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยครงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ ใกล้ชิด (Proximity)การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวะเวียน (Managing by Wandering Around: MBWA) ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประ โยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining status quo) ของโรงเรียน

ไพฑูย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 10) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทางด้านการศึกษา ว่าโลกและสังคมได้เปลี่ยนไปแล้วเรามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสของการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้าง และสร้างอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิดสติปัญญา ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งต้นทุนผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน

อารี พันธ์มณี (2537, หน้า 122-126 ; อ้างถึงใน ชุติมา วงษ์พระลับ, 2553, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สามารถซึ่งทำได้หลายทาง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมหรือเจตคติของผู้ใกล้ชิด นอกจากการส่งเสริมแล้วก็ต้องขจัดอุปสรรคให้หมดไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้เรียน วัฒนธรรมบรรยากาศในการเรียนการสอน ถ้าครูเข้าใจและสามารถหาวิธีการขจัดอุปสรรคดังกล่าวได้จะทำให้การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นเรศ บุญช่วย และคณะ (2555, หน้า 158) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การมีความเป็นผู้นำ การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก การมีความสามารถในการ ปรับตัว การมีความรู้และความสามารถทางเชาวน์ปัญญา การมีบุคลิกภาพที่ดี และการมีความสามารถในการสื่อสาร

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทึก (2560, หน้า 33-34) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. การมีความเป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive) ได้แก่ การมีความสามารถในการชี้นำตนเองและผู้อื่นด้วยการกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้อย่างจริงจัง และแก้ไขปัญหาต่างๆ จนกว่าจะประสบผลสำเร็จ

2. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative) ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร

รวมถึงการมีดวามสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงาน ได้จริงและทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการได้

3. การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม (Paticipative) ได้แก่ การมีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคน โดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ตลอดจนการสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุก ๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานและเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

4. การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive) ได้แก่ การมีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุก ๆ สถานการณ์ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับการให้โอกาสที่ดีกว่าเสมอ และนำไปสู่การประสบกับความสำเร็จที่มีคุณค่า

5. การมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive) ได้แก่ มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดี

จากข้อความสำคัญของนักวิชาการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ มีความสามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายประสานงานกับผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ เพื่อการนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้นอกจากการส่งเสริมแล้ว ก็ต้องขจัดอุปสรรคให้หมดไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้เรียน วัฒนธรรมและบรรยากาศในการเรียนการสอน และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

จากข้อมูลในประเด็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีประเด็นที่สอดคล้องกัน และมีบางประเด็นที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาตามประเด็นสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่างๆ เพื่อทำการสังเคราะห์องค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลาย ดังนี้

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 8-9) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยด้วย 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านวิสัยทัศน์

สมทรง นัทธีศร (2561, หน้า 7-11) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยด้วย 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 4-6) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การมุ่งทำงานให้สำเร็จ

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 15-18) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านการแก้ปัญหา 5) ด้านความไว้วางใจ

จันจิรา น้ำขาว (2562, หน้า 15-17) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ 2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา 3) การจินตนาการสร้าง ภาพอนาคตที่ควรเป็น 4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน 5) การใช้คำถาม 6) การรวบรวมวิเคราะห์และ แปลผลข้อมูล

อัยรีน สะมาแอ (2562, หน้า 39-48) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 4.) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก (2563, หน้า 5-6) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) มีความยืดหยุ่นและปรับตัว 5) การทำงานเป็นทีม

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 6-8) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) ด้านความยืดหยุ่น 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 4-6) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านมีจิตนาการ 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านคำนึกถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 5-7) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1)ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านแรงจูงใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 6-7) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) ด้านการมีจินตนาการ

ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 7-10) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา

ณณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 4-5) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1)ด้านความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3)ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 7-9) กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม 6) การมีจินตนาการ

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการหลายๆ ท่านสามารถนำไปสังเคราะห์ เพื่อหาความถี่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ภาณุวัฒน์ ทวีกุล 2560	สมหรง นัทธีศร 2561	ศิริวรรณ์ คำภูเงิน 2561	เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ 2562	จันจิรา น้ำขาว 2562	อัยริน สะมาแอ 2562	สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก 2563	อนุสรณ์ สุทธิลาว 2564	จิราวรรณ อินเกิด 2564	อิบตีซาม เจาะหะ 2564	จิตติภูมิ เทพคำ 2564	ซูไฮรี มะลีเป็ง2565	ณณัฐ ช่วยงาน 2565	จินตนา ดีดวงพันธ์ 2565	**ความถี่ของข้อมูล**	**คิดเป็นร้อยละ %**
1 ด้านวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	**2**	**85.71**
1.1 การวิสัยทัศน์																
2 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	**3**	**92.85**
2.1 ความยืดหยุ่น																
2.2 การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว																
3 ด้านจินตนาการ	✓			✓	✓				✓	✓	✓			✓	**3**	**92.85**
3.1 จินตนาการ																
3.2 การมีความคิดสร้างสรรค์		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		
3.3 ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์																
3.4 มีอิสระทางความคิด																
4 ด้านการแก้ปัญหา				✓	✓							✓				**21.42**
4.1 การแก้ปัญหา																

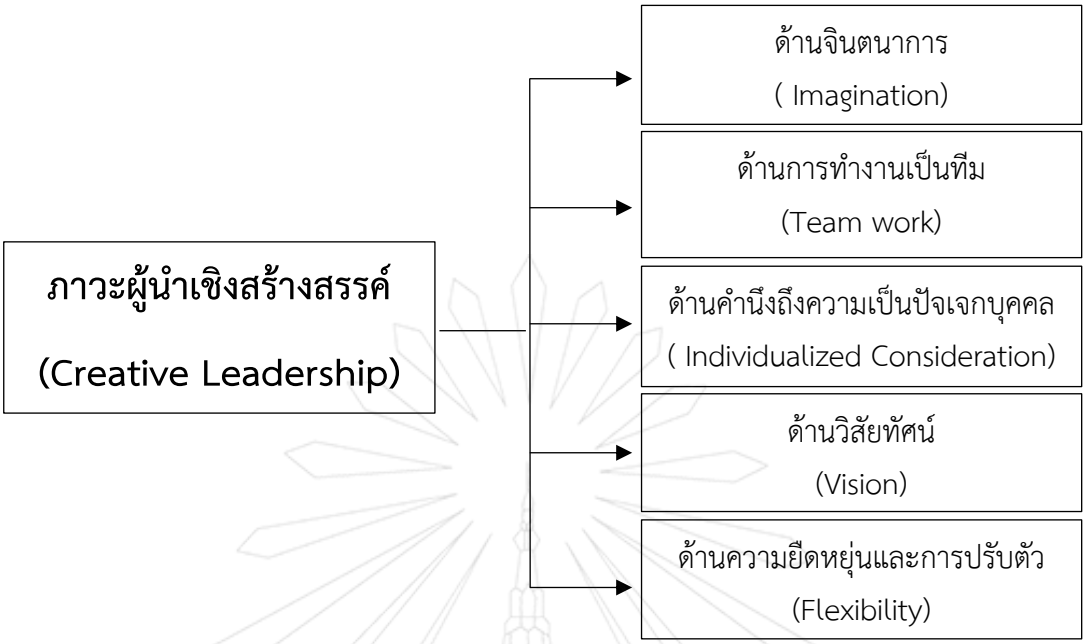
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ภาณุวัฒน์ ทวีกุล 2560	สมทรง นันทีศร 2561	ศิริวรรณ์ คำเงิน 2561	เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ 2562	จันจิรา น้ำขาว 2562	อัยรีน สะมาแอ 2562	สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก 2563	อนุสรณ์ สุทธิลวง 2564	จิราวรรณ อินเกิด 2564	อิบตีซาม เจะหะ 2564	จิตติภูมิ เทพคำ 2564	ซูไฮรี มะลีเป็ง2565	ณนัฐ ช่วยงาน 2565	จินตนา ดีดวงพันธ์ 2565	**ความถี่ของข้อมูล**	**คิดเป็นร้อยละ %**
5 ด้านการทำงานเป็นทีม		✓	✓		✓	✓	✓			✓			✓	✓		**57.14**
5.1 การทำงานเป็นทีม																
5.2 การเรียนรู้แบบทีม																
5.3 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม																
6 ด้านแรงจูงใจ										✓			✓			**14.28**
6.1 แรงจูงใจ																
6.2 แรงบันดาลใจ																
7 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓			✓		**57.14**
7.1 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล																
7.2 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน																
8. ด้านผู้นำ									✓							**7.14**
8.1 ผู้นำความเปลี่ยนแปลง																
9. ด้านความไว้วางใจ			✓													**14.28**
9.1 ผู้นำการสร้างความไว้วางใจ/ความเชื่อ					✓											
9.2 ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า																
9.3 ความไว้วางใจ หรือการเปิดเผย																
10. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน																**7.14**
10.1 ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน																
10.2 การมุ่งความสำเร็จ			✓													

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ภาณุวัฒน์ ทวีกุล 2560	สมทรง นักธีศร 2561	ศิริวรรณ์ คำภูเงิน 2561	เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ 2562	จันจิรา น้ำขาว 2562	อัยรีน สะมาแอ 2562	สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก 2563	อนุสรณ์ สุทธลวง 2564	จิราวรรณ อินเกิด 2564	อิบตีซาม เจะหะ 2564	จิตติภูมิ เทพคำ 2564	ซูไฮรี มะลีเป็ง2565	ณณัฐ ช่วยงาน 2565	จินตนา ดีดวงพันธ์ 2565	**ความถี่ของข้อมูล**	**คิดเป็นร้อยละ %**
11. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี				✓												**7.14**
11.1 การใช้นวัตกรรม/เทคโนโลยี																
12. ด้านสติปัญญา																**14.28**
12.1 สติปัญญา																
12.2 มีการคิดวิเคราะห์ละเอียดรอบคอบ					✓											
12.3 การใช้คำถาม					✓											

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษา ดังตารางแสดงออกมาในรูปของความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมด 12 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบที่เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.5 นิยามศัพท์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามศัพท์และตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้

1) ด้านมีจินตนาการ (Imagine)

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 23) กล่าวว่า จินตนาการ (Imagination) หมายถึง เป็นความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็น วิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการ สร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล

สมทรง นัทธีศร (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ ในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ใช้วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ ที่คับขัน สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และ ประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่คิดนอกกรอบใน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 6) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

เสาวนีย์ สมบูรณ์ (2562, หน้า 16) กล่าวว่า ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึง

กระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

จันจิรา น้ำขาว (2562, หน้า 35) กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง การมีมุมมองเป็นจินตภาพที่มองไปข้างหน้า หรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้บริหารได้มี แนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อัยรีน สะมาแอ (2562, หน้า 8) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความสามารถใน การบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถกระตุ้น จุดประกายจินตนาการให้ครู 9 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่างๆ

สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก (2563, หน้า 5) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความรวดเร็ว สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิดหลากหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ สามารถประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง สามารถคิดได้อย่างกว้างขวาง ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบคิดโยงสัมพันธ์ในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ มีความคล่องแคล่ว ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยการเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์ มีการตัดสินใจที่รอบคอบ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรและสังคม

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการสร้างความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับ ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้าง คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิดคิดนอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการบูณาการทักษะ และความรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และบรรยากาศ ที่จริงใจ ไว้วางใจ ให้โอกาส ให้อภัยจะเอื้ออำนวย สนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมี ความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้า ทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นที่ปรึกษาให้กับ บุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดที่เป็นด้านบวกเสมอ มีจินตนาการสามารถคิดเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ องค์กรและการทำงานอย่างสูงสุด และด้านการมีจินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง การตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย

ณณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 5) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยการคิดหลายมิติคิดบวก มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีความสามารถชักนำ กระตุ้น ให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 11) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิด ในสิ่งที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชนต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม โดยอาศัยความยืดหยุ่นในการคิด และการบูรณาการเชื่อมโยง จากความรู้และประสบการณ์เดิม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบูรณาการทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รู้จักนำทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility)

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 24) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง คนที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือคุณลักษณะดังกล่าวคือคนที่มีความยืดหยุ่น ลักษณะบุคคลที่มีความยืดหยุ่นที่พิเศษ อีกประการคือเป็นคนที่ไม่ชอบกฎ ระเบียบ แบบแผน เงื่อนไขที่ยุ่งยาก ละเอียด เป็นคนมองโลกในแง่ดี พยายามจับถูกไม่จับผิด ถึงแม้ว่าพบการกระทำผิดก็จะมองว่าคนเรามีความแตกต่าง กันย่อมสามารถกระทำผิดได้ บกพร่องได้ ความคิดแนวทางที่ตั้งไว้แบบสุดโต่งคิดว่าถูกวันนี้ อาจจะผิดในวันข้างหน้า รู้จักผ่อนปรนตนเอง ไม่จริงจังและเคร่งเครียดกับสิ่งที่กระทำมากจนเกินไป เพราะถ้าตึงมากก็จะเหมือนกับสายพิณที่ตึงแน่นเกินไป กล่าวคือ สามารถทำใจให้ปล่อยวางได้ ส่วนคนที่ไม่มีความยืดหยุ่น จะมีลักษณะที่เด่นชัดคือยอมหักไม่ยอมงอ ยึดความคิดตัวเองเป็นใหญ่

สมทรง นัทธีศร (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการเข้าใจ และวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเอง และของผู้อื่นเพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างรับความคิดใหม่ ๆ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 5) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เสาวนีย์ สมบูรณ์ (2562, หน้า 16) กล่าวว่า ด้านความความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์การให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ

อัยรีน สะมาแอ (2562, หน้า 8) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้

มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์ แบบเดิมที่เคยคิดมาก่อน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก (2563, หน้า 5-6) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปรับตัว การปรับความคิดตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility) หมายถึง การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกในการปรับสภาพของความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และปรับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง และคล่องแคล่วในการทำงาน

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนานเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจ ที่ตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา สถานศึกษาร่วมกันพร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การยืดหยุ่นและปรับตัวของผู้บริหาร เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่างสร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน ไม่ให้ตึงเครียดจนเกินไป มีการสร้างบรรยากาศ ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงานอยู่เสมอ

ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นโดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่ต่างกันและสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระคิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง คิดนอกกรอบ ไม่อยู่ ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์เดิม ๆ สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ไม่เข้มงวดและไม่ยึดถือระเบียบ กฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้มีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

ณณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจริง มีการปรับกระบวนการบริหารสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่มีความรู้ มีเชาวน์ปัญญา มีความรับผิดชอบในการปรับปรุงวิธีการทำงาน ให้มีความเหมาะสม มุ่งความสำเร็จและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 11) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร มีความเป็นอิสระคิดได้หลายรูปแบบ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆของผู้อื่นให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3) ด้านมีวิสัยทัศน์ (Vision)

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 24) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์ จะเป็นคนที่มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งของ การเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ วิสัยทัศน์ไม่ใช่การเพ้อฝันที่เลื่อนลอย แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งมาจากการเข้าใจองค์การอย่างลึกซึ้งทั้งในอดีตและในอนาคตขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์รวมไปถึง การสร้างคน สร้างทีมงาน การมีสายตาอันเฉียบคม โดยมองคนในทีมที่มีแวว มีอนาคตไกล มีความคิด ความอ่าน รู้จักการใช้เวลาในการบ่มเพาะคนให้มีวิสัยทัศน์ ให้มีความแข็งแกร่ง ทั้งร่างกายและจิตใจ แต่ผลลัพธ์นั้นคุ้มค่าเสมอ เป็นการคิดวางแผนอนาคตของทีมงาน เพื่อจะก าหนดทิศทางและจุดหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต

สมทรง นัทธีศร (2561, หน้า 10) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดภาพอนาคตของ สถานศึกษาที่เป็นไปได้และชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และปรับระบบและการทำงานปัจจุบันให้รับกับการดำเนินงาน สู่จุดหมายที่ต้องการในอนาคต

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 5) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมอง ภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็น วิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

เสาวนีย์ สมบูรณ์ (2562, หน้า 16) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกลมองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

อัยรีน สะมาแอ (2562, หน้า 8) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของ สถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้อง

กับเป้าหมายและ ค่านิยมหลักของสถานศึกษา อยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครูและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้น กระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ ท้าทายความรู้ ความสามารถของคณะครู มีการจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็น ลายลักษณ์อักษร มียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่อนาคต กระตุ้นให้ครูเกิดความฝัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก (2563, หน้า 5) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 8) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทองค์กรเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา ระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา สร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการวางแผนงาน การเผยแพร่ปลุกเร้าให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร และการเป็นแบบอย่างที่ดี

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษานั้น ๆ บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์ หรือวางแผนงานในอนาคต มีความคิดความคาดหวังพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ชี้นำให้เห็นแนวทางการปฏิบัติแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย สนับสนุนในด้านกระบวนการ และทักษะอย่างเต็มที่ เพื่อให้เห็นภาพผลสำเร็จขององค์การอย่างเต็มศักยภาพ

ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 9-10) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และมองภาพรวมที่เป็นไปได้ ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ ทุกมิติอย่างลึกซึ้งเพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมในการคิดมี ความสามารถในการวางแผนโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ มีการกระตุ้นเน้นนำให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานให้เกิดภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 11) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผนและสร้าง กระบวนทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

สมทรง นัทธีศร (2561, หน้า 11) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยอมรับ ความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลเอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันไปตามความต้องการรับฟัง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ และส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 5) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยัง

สนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ จนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกในยุคปัจจุบัน มาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 8) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษในความต้องการ ของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมี เทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก (2563, หน้า 5) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น สนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสำมารถหน้าที่การงานมอบหมายงานที่ท้าทายให้เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยบรรยากาศ สนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นรายบุคคล ผู้ร่วมงานรู้สึกตนเองมีคุณค่าและความสำคัญ

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของผู้บริหารนั้น เป็นการคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล คอยสำรวจความ

ถนัดที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล เกิดความเท่าเทียมในองค์กรและสามารถส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 11) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล การดูแลเอาใจใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล การให้ความเสมอภาค โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ อย่างเต็มศักยภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความถนัดและสนใจของบุคลากร พร้อมทั้งพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5) การทำงานเป็นทีม

สมทรง นัทธีศร (2561, หน้า 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการประสานสัมพันธ์ การทำงานของสมาชิกในสถานศึกษาเข้าด้วยกัน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อให้บรรลุในเป้าหมายอย่างเป็นระบบ ชัดเจน มอบความไว้วางใจและเชื่อมั่นในทีมงานในการปฏิบัติงาน ว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้รับฟังปัญหา ความต้องการ และประชุม ปรึกษาหารือกันก่อนทำงาน และมีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จันจิรา น้ำขาว (2562, หน้า 31) กล่าวว่า การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหาร จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือ เท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่ สำคัญ ได้แก่ การสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 9) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การ

วางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก (2563, หน้า 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ถึงการนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมาย ร่วมกัน มีการประชุมในการมอบหมายภาระงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร การประสานงาน การวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน และมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของ การทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร

ณณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคคลใน หน่วยงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย การแบ่งปันประสบการณ์ รับฟังความคิดเห็นจากทุกคนในทีม ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมี ส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน สร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์พัฒนาทักษะการทำงานแบบเป็นทีมให้สูงขึ้นโดยให้ความสำคัญ ต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 11-12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.1 ความหมายของแนวทางการพัฒนา

Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการลอกเลียนแบบ เป็นสิ่งที่เป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่งเป็นหลักการหรือแนวคิด หรือเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Owens (2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้นเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความชัดเจนของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Tyler (1988) กล่าวว่าความหมายของแนวทางการพัฒนาว่า คือโครงร่างของงานที่จะกระทำหรือการจัดเตรียมแผนงานที่จะทำหรือชุดเหตุการณ์ที่รวบรวมไว้ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่างที่กระทำในค่ายหรือศูนย์ต่าง ๆ เป็นต้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ให้ความหมายว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง แบบแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายใต้ความต้องการ ของแต่ละบุคคล

2.3.2 ความหมายของการพัฒนา

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

คำหมาน คนไค (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

สนธยา พลศรี (2547) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ

แก้วมณี ปัทมะ (2564) การพัฒนา เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ด้วยวิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนา เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นด้วยวิธีการดำเนินการหรือการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง แบบแผนหรือแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายในองค์กรดียิ่งขึ้น

2.3.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การพัฒนาครูให้สามารถเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้นั้น สิ่งหนึ่งที่จะต้องเกิดเป็นอันดับแรกก็คือ ความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความปัจจัยสำคัญ วิธีการพัฒนาครูที่จะสามารถทำให้บุคคลเกิดภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. ความหมายของวิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาผู้บริหาร เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรหรือวิธีเสริมสร้างไว้ ดังนี้

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2544) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะเจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์สมคิด บางโม (2546) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจทำงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2546) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์เพื่อเพิ่มพูนความร่วมมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรย่อมต้องมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

อนันต์ ศรีอำไพ (2549) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ชัชวาล เจริญบุญ (2554) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง พัฒนากระบวนการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรและจัดสวัสดิการ เครือข่ายการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาครู แบ่งประเด็นการวัดออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนสร้าง นวัตกรรมและทำวิจัยในชั้นชั้นเรียน

ภุชงค์ บุญอภัย (2557) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการเรียนการสอนเกี่ยวกับธรรมชาติ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับตัวนักเรียนมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรม มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมในอาชีพครูและมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีทั้งกับเพื่อนครูในโรงเรียนและชุมชน

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมีคุณภาพและประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมีคุณภาพและประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจความสามารถและทัศนคติที่ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการประชุมอบรม สัมมนา ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประสบความสำเร็จที่พึงประสงค์ขององค์การ ตลอดจนให้ครูมีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติและเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งด้านความรู้ บุคลิกภาพและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและเป็นที่น่าพอใจขององค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี การบริหารและจัดการศึกษาให้ลอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและสอดรับกับสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งผู้บริหาร ครู และผู้สนับสนุนการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน สามารถนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่นักการศึกษาได้อธิบายความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

สมัย สวัสดิ์ตระกูล (2544) ได้สรุปไว้ว่า แผนการพัฒนาบุคลกร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาว่า ปกติแล้วแผนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา จะเป็นแผนงานโครงการที่มีอยู่ในแผนพัฒนาประจำปี ซึ่งแยกเป็นแผนงานหลัก 3 แผนงาน คือ แผนงานหลักการบริหารและหลักการ

จัดการศึกษา แผนงานหลักคุณภาพการศึกษาและแผนงานสนับสนุนส่งเสริม แต่ละแผนงานหลักประกอบด้วย แผนงานย่อยอีก 6-12 แผนงาน แต่ละแผนงานพัฒนาบุคลากรมืออาชีพและแผนการพัฒนาบริหารบุคคลและสวัสดิการ กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรรมภายใต้แผนหลักสนับสนุนและส่งเสริมก็ตาม การพัฒนาบุคลากรจะจัดในรูปของการอบรม สัมมนาเป็นคณะทั้งระดับกรมกองจังหวัด กลุ่มโรงเรียน ระดับโรงเรียน และระดับหมวดวิชา ส่วนการพัฒนาตนเองรายบุคคลมักจะไม่ค่อยทำอย่างเป็นระบบเท่าที่ควร

ประวิต เอราวรรณ์ (2545) ให้ความสำคัญของการพัฒนางานครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ งานครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นงานวิชาชีพชั้นสง ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพให้มีมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม พัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการเทคโนโลยี ค่านิยมและวัฒนธรรมทางสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวถึง ด้วยเหตุที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียบรู้ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งรวมถึงการเลือกวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน แนวการวัดประเมินผลอิงมาตรฐานตลอดจนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาการสอนของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การนำหลักสูตรไปใช้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวว่า หัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียน คือ คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญที่ต้องรับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรจัดการเรียนการสอนให้เด็กมีคุณภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งรัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ได้รับการพัฒนาจะมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาครูและบุคลาการทางการศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิง และต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการสอนของตนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพราะครูเป็นบุคลากรสำคัญที่ต้อง

รับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ เลือกสื่อการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพ ต้องวัดและประเมินผล ตลอดจนต้องมีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้การจัด การเรียนรู้ของตนมีประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและสอดรับกับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาจะมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจในการเป็นผู้บริหารที่ดี รวมทั้งตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสร้างผลงานได้ตามที่สังคมต้องการ การพัฒนาบุคลากรจึงมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2550) ได้สรุปว่าจุด มุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ให้มีความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์เพียงพอสำหรับการทำหน้าที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป โดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตดีที่ที่ดีต่อการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง สามารถเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณธรรมนำความรู้ และมีการพัฒนาสมรรถนะแห่งการเป็นครู

2. เพื่อให้ครูได้รับการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญและประสบการณ์ให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาเน้นความสำคัญที่การปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่ การประกันคุณภาพ การบริหารจัดการหลักสตรสถานศึกษาการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น

3. เพื่อให้ครูได้รับการฝึกปฏิบัติเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอ านาจในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร คือเพื่อให้บุคคลเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อ

ความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงานด้วย และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมทั้งทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้งขึ้งขึ้น

4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงวิธีเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังต่อไปนี้

Wentling (1992) ได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. วิเคราะห์งานจากกรณีศึกษา
3. การแสดงบทบาทสมมุติ
4. การอภิปราย
5. การสาธิต
6. การศึกษาดูงาน
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

Wil (1993) ได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษาดูงาน

Bolam (1994) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารว่ามักจะกระทำใน 2 ลักษณะดังนี้ คือ

1. การศึกษาเพื่อการจัดการ (Management Education) เป็นหลักสูตรระยะยาวที่เน้นทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร ลักษณะของหลักสูตรมุ่งที่จะวิเคราะห์และเข้าใจการบริหารเป็นหลักสูตรสาหรับปริญญาโทหรือประกาศนียบัตรชั้นสูง

2. การฝึกอบรมเพื่อการจัดการ (Management Training) เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่มุ่งการปฏิบัติการพัฒนาทักษะการบริหารและการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการกระทำ (Action Oriented Training) หลักสูตรลักษณะที่สองนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการ

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้สรุปวิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การบรรยาย :
2. การอภิปราย :
3. การระดมความคิด
4. การประชุมทางวิชาการ
5. การแสดงบทบาทสมมุติ
6. การสาธิต
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
9. การฝึกอบรม

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้สรุปวิธีพัฒนากาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษาด้วยตนเอง
3. การศึกษาดูงาน

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้สรุปวิธีพัฒนากาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อม
2. การฝึกอบรม
3. การบูรณาการ
4. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม

2.4 บริบทสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

2.4.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ออกระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2566 เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายการอาชีวศึกษาไปสู่ภูมิภาคเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเหมาะสมกับบริบทในการบริหารงานอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัดสามารถตอบสนองความต้องการของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง เพื่อการพัฒนาประเทศ ฉะนั้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 28 และมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 จึงให้จัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ให้มีการจัดตั้งสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทุกจังหวัด เป็นหน่วยงานภายใน เรียกโดยย่อว่า สอจ. ตามด้วยชื่อจังหวัดนั้น ๆ

2. ให้สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 รับผิดชอบงานขับเคลื่อนนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัด

2.2 ประสานงานกับหน่วยงานการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการขับเคลื่อนการอาชีวศึกษา ในพื้นที่จังหวัด

2.3 เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศการอาชีวศึกษา ในพื้นที่จังหวัด

2.5 ส่งเสริม สนับสนุน งานด้านวิชาการและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษารวมถึงการนิเทศการอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัด

2.6 กำกับ ติดตาม และประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระบบประเภท อาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัด

2.7 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.4.2 ให้แบ่งหน่วยงานภายในของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1.1 ดำเนินการ ประสานงานเกี่ยวกับงานบริหารหรือจัดการทั่วไป งานสารบรรณ งานธุรการ การ จัดพิมพ์เอกสารทางราชการ

1.2 ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ พัสดุ ครุภัณฑ์

1.3 ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

1.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มขับเคลื่อนนโยบายการอาชีวศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ เสนอแนะให้ความเห็นต่อนโยบาย แผนงาน/โครงการของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนนโยบายในพื้นที่จังหวัด

2.2 ประสานและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการจัดการอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัด ให้เชื่อมโยงกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย ของรัฐบาล

2.3 ให้คำปรึกษา ส่งเสริม แนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดการอาชีวศึกษาให้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัด

2.4 ประสานงาน สร้างความร่วมมือ และบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานภายในและหน่วยงาน ภายนอกที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัด เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายเร่งด่วนและนโยบายหลักของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.5 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาเอกชนในพื้นที่จังหวัด ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้องบังคับ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.6 ประสานงาน ส่งเสริม และดำเนินการ์เกี่ยวกับกรพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัดตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มนิเทศการอาชีวศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

3.1 ส่งเสริมและพัฒนาทางด้านวิชาการให้แก่บุคลากรอาชีวศึกษาในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัด

3.2 ส่งเสริมและพัฒนาการวิเคราะห์ วิจัย คันคว้า พัฒนาสื่อและนวัตกรรมรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่จังหวัด

3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัด

3.4 ให้คำแนะนำเสนอแนะแก่สถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดในการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ

3.5 ส่งเสริมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัด

3.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่จังหวัด

3.7 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มสารสนทศและการติดตามประเมินผลการอาชีวศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

4.1 จัดทำแผนการรับนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาในภาพรวมของจังหวัด

4.2 รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ อาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัด

4.3 ประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่ จังหวัด ตามนโยบายเร่งด่วนและนโยบายหลักของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย (สอจ.เลย) ตั้งอยู่ภายในวิทยาลัยเทคนิคเลย เลขที่ 272 ถนนเจริญรัฐ อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 โดยมีนายศุภกฤต แกมนิรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย มีพื้นที่บริการทางการศึกษา จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเลย อำเภอวังสะพุง อำเภอด่านซ้าย มีสถานศึกษาภาครัฐในสังกัด จำนวน 4 แห่ง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะ ของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิต และบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิตอยู่ในระดับ" มาก" และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับที่ "มาก" ทุกรายการ ตามเรียงลำดับ ดังนี้ 1) กลุ่มนิสิต ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้านจินตนาการ (Imagination) 2) กลุ่มบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต ได้แก่ ด้านจินตนาการ (Imagination) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ

สมทรง นัทธีศร (2561, หน้า 7-8) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า:

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีความคิดสร้างสรรค์

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์และการทำงานเป็นทีม ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ 0.76 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 58

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย สำหรับเนื้อหา จะเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 โดยรวม และรายด้าน มีคุณลักษณะผู้นำสถนศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด และมากเรียงลำดับจากมาก ไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และด้านการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านการแนะแนวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ประสิทธิผลของของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ ต้านความพึงพอใจในการทำงานของครูด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู รองลงมาคือ ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ถัดไปคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ส่วนด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า 4-5) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านจินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนที่ดี มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน หาทางออกของปัญหาและนำเสนอนโยบายไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ คาดการณ์ และตั้งรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นผู้รอบรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสืบค้น ใช้ข้อมูลช่วยตัดสินใจ ภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดกฎ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เหตุแห่งปัญหา วางแผนดำเนินการตามลำดับ สื่อสารสั่งการ ตรวจสอบ ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล มอบงานตามความรู้ความสามารถของสมาชิก

จันจิรา น้ำขาว (2562, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานแบบที่มในการสืบเสาะหาความรู้ การร่วมมือกันแก้ปัญหา การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และการใช้คำถาม

2. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การแนะแนว การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

อัยรีน สะมาแอ (2562, หน้า 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก (2563, หน้า 4-5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ 1 รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน มีคำฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง .791 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้ ร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์และ

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 64.80

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 4-5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาภาพรวม ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางขึ้นไป สูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (X= 3.58, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น (X = 3.66, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ (X= 3.61, S.D. = 0.59) และด้านการทำงานเป็นทีม (X = 3.58, S.D. = 0.35) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่าง จำแนกตามตัวแปรอายุ ภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 คู่คือ

อายุระหว่าง 31-40 ปี กับอายุระหว่าง 41-50 ปี จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคักทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านแรงจูงใจโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) พบว่าไม่พบคู่ที่แตกต่าง เนื่องจากค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยจึงไม่สามารถบอกได้ว่าคู่ไหนแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในด้านวิสัยทัศน์พบว่าผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนาในอนาคตโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษาอย่างรอบคอบ ด้านความยืดหยุ่นพบว่าผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านจินตนาการพบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจพบว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและรู้จักสร้างขวัญกำลังใจในทางที่สร้างสรรค์ และรู้จักใช้การสื่อสารที่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการทำงานเป็นทีมพบว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ผูกพันและมีความร่วมมือกันตลอดจนเป็นนักประสานงานที่ดี

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 4-5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ประมวลผลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ควรรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้มีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้โดยเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมเป็นทีม ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและเผยแพร่ผลงานในรูปแบบต่าง ๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและใช้กระบวนการนิเทศให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 4-5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.570

สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ร้อยละ 32.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลของการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรปรับพฤติกรรมให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน ผลักดันให้ทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 6-7) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม และการมีจินตนาการ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมาก

3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โอลส์สัน (Olsson, 2012, p. 3) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถรวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.5 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ในปี พ.ศ. 2566 จำนวนทั้งสิ้น 290 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 14 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 276 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ในปี พ.ศ.2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบมีสัดส่วน

3.2 ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำนวน 4 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยเทคนิคเลย	5	3	151	86	156	89
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	5	3	69	39	74	42
วิทยาลัยการอาชีพวังสะพุง	2	1	23	13	25	14
วิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย	2	1	33	19	35	20
รวม	**14**	**8**	**276**	**157**	**290**	**165**

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย (เมื่อวันที่ 10 มิ.ย.2566)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด ได้แก่

3.3.1 ชุดที่ 1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายในกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยสอบถามตามองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3.2 ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีรวมถึงเอกสารต่างๆ เพื่อออกแบบข้อซักถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยมีสาระตรงกับวัตถุประสงค์และครอบคลุมกรอบแรวคิดในการวิจัยเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ-สุกล ประวัติการศึกษา สถานที่ทำงานและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.4.1 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) สร้างขึ้นโดยกำหนดประเด็นสถานภาพของผู้ตอบตามที่กำหนดไว้ในหัวข้อเรื่องเครื่องมือตอนที่ 1 และกำหนดรายการตรวจสอบ (Check list) ของแต่ละประเด็นตามสภาพของสถานภาพด้านนั้น จนครบทุกประเด็นๆ

3.4.2 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่จะใช้เก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมและทำความเข้าใจเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับในกรอบตัวแปรที่จะศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล คือเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเล

2) กำหนดกรอบประเด็นคำถาม โดยจัดกลุ่ม จัดประเภท หรือจัดหมวดหมู่ของประเด็นสาระที่อยู่ภายในกรอบตัวแปร เพื่อการสร้างแบบสอบถาม

3) สร้างแบบคำถาม ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4) นำแบบสอบสถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหาสำนวนภาษาที่ใช้ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่จะใช้เก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย ตามองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการทำงานเป็นทีม มีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

3) สร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4) นำแบบสอบสถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหาสำนวนภาษาที่ใช้ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.4.1 การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1) เสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

2) นำแบบสอบถามมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2558) โดยใช้เกณฑ์การประเมินเป็น 3 ระดับ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

3) วิเคราะห์หาค่าที่บ่งบอกถึงความตรงเชิงเนื้อหา โดยอาศัยข้อมูลความเห็นพ้องจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ค่าที่ได้ เรียกว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งชี้ถึงความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อ

4) ตรวจสอบความถูกต้องและเลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา คือ ข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากคำถามทั้งหมด 29 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัยอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งใช้ได้ทั้งหมด

3.4.4.2 การตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ระหว่างข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถาม เพื่อนำไปทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

2) การหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของคอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าดังกล่าวนี้จะเป็นตัวบ่งบอกถึง ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.988

3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความร่วมมือไปยังสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลยแจ้งไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ให้ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนและครูผู้สอน เป็นผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมแนบ QR CODE เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการ Google from โดยการสแกน QR CODE เพื่อกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม

3.5.4 รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

3.5.5 นำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์กับผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 คน เพื่อนำมาอ้างอิงเป็นข้อมูลประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลงานวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยค่าสถิติ (SPSS) ดังนี้

3.6.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การหาร้อยละ (percentage) จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.6.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและรายด้านนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยแล้วแปลความหมายคะแนน บุญชม ศรีสะอาด (2560,หน้า121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

1) วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t-test independent samples)

2) วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้วยการทดสอบค่าที (t-test independent samples)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.1 การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์การวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 ค่า t-test (Independent samples)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่จำแนกตามสถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย

$\overline{X}$	แทน	เฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	การทดสอบค่าที
F	แทน	การทดสอบค่าเอฟ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง
MS	แทน	ผลรวมเฉลี่ยกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ได้แก่ วิเคราะห์หาข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย คือ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (บุญชุม ศรีสะอาด, 2545, 166) มีระดับคะแนนเฉลี่ยและความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51 – 5.00	ระดับความเห็นมากที่สุด
3.51 – 4.50	ระดับความเห็นมาก
2.51 – 3.50	ระดับความเห็นปานกลาง
1.51 – 2.50	ระดับความเห็นน้อย
1.00 – 1.50	ระดับความเห็นน้อยที่สุด

เป็นรายด้าน และรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample)

1.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ได้แก่ วิเคราะห์หาข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 165 คน ปรากฏรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	119	72.1
สูงกว่าปริญญาตรี	46	27.9
รวม	**165**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10 ปี	27	16.4
มากกว่า 10 ปี	87	52.7
รวม	**165**	**100**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 ระยะเวลา 5-10 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย	ระดับความคิดเห็น			ระดับ
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	
ด้านจินตนาการ	4.25	.77	มาก	1
ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.14	.81	มาก	5
ด้านวิสัยทัศน์	4.17	.80	มาก	4
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	4.17	.75	มาก	3
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	.75	มาก	2
รวม	**4.19**	**.75**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. =.75) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านจินตนาการ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. =.77) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .75) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = .81)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านจินตนาการ ทั้งรายข้อและรายด้าน

	ระดับความคิดเห็น		
ด้านจินตนาการ	$\overline{X}$	S.D.	**แปลผล**
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต่อองค์กร	4.25	.77	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.14	.81	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร	4.17	.80	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	4.22	.75	มาก
รวม	**4.19**	**.75**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = .75) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือข้อที่ 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆต่อองค์กร ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = .77) รองลงมา คือ ข้อที่ 5.ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. =.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ($\overline{X}$ =4.14, S.D. = .81)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทั้งรายข้อและรายด้าน

ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเป็นอิสระ คิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์	4.15	.96	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.16	.86	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.22	.91	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	1.00	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.19	.87	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร	4.13	.87	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในองค์กร	4.12	.98	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	.96	มาก
รวม	**4.14**	**.81**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = .81) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ข้อที่ 3.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .91) รองลงมา ข้อที่ 5.ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการทำงาน($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = .87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .96)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านวิสัยทัศน์ ทั้งรายข้อและรายด้าน

ด้านวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล	4.19	.84	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้าง และกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองอยู่เสมอ	4.08	.86	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร	4.25	.84	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองหรือวิธีการปฏิบัติงานที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.15	.84	มาก
รวม	**4.17**	**.80**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. =.80) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ข้อที่ 3.ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = .84) รองลงมา คือ ข้อที่ 1.ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = .84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 2.ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้าง และกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ =4.08, S.D. =.86)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งรายข้อและรายด้าน

ด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความถนัดและสนใจของบุคลากร	4.13	.91	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	4.14	.90	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.21	.86	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันและนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่	4.21	.80	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีเทคนิคและวิธีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม	4.09	.81	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.28	.76	มาก
รวม	**4.17**	**.75**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. =.75) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ข้อที่ 6.ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = .76) รองลงมา ข้อที่ 3.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = .86) และ ข้อที่ 4.ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันและนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = .80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคและวิธีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =4.09, S.D. =.81)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งรายข้อและรายด้าน

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในองค์กร	4.33	.78	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.24	.83	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	.92	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจร่วมกันภายในองค์กร	4.19	.81	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	4.23	.86	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.25	.83	มาก
รวม	**4.22**	**.75**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 4.22, S.D. = .75$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกโดยเรียงตามลำดับ คือ ข้อที่ 1.ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในองค์กร ($\overline{X} = 4.33, S.D. = .78$) รองลงมา คือ ข้อที่ 6.ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\overline{X} = 4.25, S.D. = .83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X} = 4.13, S.D. = .92$)

4.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านจินตนาการ		4.19	.76	4.39	.79	1.431	.15
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว		4.06	.80	4.36	.82	2.150	.03*
3. ด้านวิสัยทัศน์		4.10	.80	4.34	.78	1.762	.08
4. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล		4.08	.74	4.41	.75	2.513	.01*
5. ด้านการทำงานเป็นทีม		4.15	.75	4.42	.73	2.111	.03*
รวม		**4.12**	**.74**	**4.38**	**.75**	**2.067**	**.04***

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 1 ด้านจินตนาการและด้านที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านจินตนาการ ทั้งรายด้านและรายข้อ

ด้านจินตนาการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆต่อองค์กร	4.24	.83	4.48	.93	1.625	.10
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.02	.77	4.30	.81	2.118	.03*
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร	4.19	.87	4.26	.95	0.434	.66
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	.88	4.39	.82	1.037	.30
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	4.31	.91	4.52	.88	1.334	.18
รวม	**4.19**	**.76**	**4.39**	**.79**	**1.431**	**.15**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านจินตนาการ ทั้งรายด้านและรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทั้งรายด้านและรายข้อ

ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเป็นอิสระ คิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์	4.09	.98	4.30	.91	1.265	.20
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.13	.80	4.26	.99	0.898	.37
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.43	.83	3.98	.98	1.914	.05*
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.52	.98	4.04	.88	3.156	.00*
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.04	.88	4.57	.72	3.571	.00*
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร	4.05	.88	4.35	.82	1.979	.05*
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในองค์กร	4.05	.96	4.30	1.00	1.498	.13
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	.93	4.17	1.06	.935	.35
รวม	**4.06**	**.80**	**4.36**	**.82**	**2.150**	**.03***

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวทั้งรายด้านและรายข้อ มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และข้อที่ 7.ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในองค์กร และข้อที่ 8.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ทั้งรายด้านและรายข้อ

ด้านวิสัยทัศน์	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล	4.10	.83	4.43	.83	2.299	.02*
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้าง และกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองอยู่เสมอ	4.02	.88	4.26	.80	1.633	.10
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร	4.17	.85	4.48	.78	2.135	.03*
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองหรือวิธีการปฏิบัติงานที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.13	.80	4.22	.94	0.621	.53
รวม	**4.10**	**.80**	**4.34**	**.78**	**1.762**	**.08**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมทั้งรายด้านและรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 1ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล และข้อที่ 3ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งรายด้านและรายข้อ

ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความถนัดและสนใจของบุคลากร	4.02	.88	4.43	.93	2.683	.08
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	4.06	.86	4.35	.97	1.857	.06
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.14	.82	4.39	.93	1.671	.09
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันและนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่	4.08	.77	4.52	.78	3.241	.00*
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีเทคนิคและวิธีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม	3.99	.81	4.35	.76	2.551	.01*
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.23	.81	4.43	.58	1.575	.11
รวม	**4.08**	**.74**	**4.41**	**.75**	**2.513**	**.01***

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมทั้งรายด้านและรายข้อ มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความถนัด ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งรายด้านและรายข้อ

ด้านการทำงานเป็นทีม	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในองค์กร	4.29	.80	4.43	.72	1.034	.30
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.19	.79	4.35	.92	1.069	.28
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	.94	4.57	.72	3.875	.00*
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจร่วมกันภายในองค์กร	4.13	.78	4.35	.87	1.522	.13
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	4.17	.82	4.39	.93	1.501	.13
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.16	.88	4.44	.65	2.219	.02*
รวม	**4.15**	**.75**	**4.42**	**.73**	**2.111**	**.03***

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมทั้งรายด้านและรายข้อ มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในองค์กร ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจร่วมกันภายในองค์กร และข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.3.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติทดสอบที (t-test) ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสบการณ์ทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig.
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านจินตนาการ	4.04	.92	4.32	.70	2.122	.03*
2	ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	3.81	.94	4.26	.73	3.220	.00*
3	ด้านวิสัยทัศน์	3.88	.88	4.27	.75	2.853	.00*
4	ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	3.93	.89	4.26	.68	2.549	.01*
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.92	.86	4.34	.68	3.247	.00*
	รวม	**3.91**	**.87**	**4.29**	**.68**	**2.911**	**0.00***

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านจินตนาการ ทั้งรายข้อและรายด้าน

	ด้านจินตนาการ	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig.
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆต่อองค์กร	4.07	.95	4.39	.82	2.124	.03*
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	3.98	.90	4.14	.74	1.174	.24
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร	3.95	.93	4.31	.86	2.255	.02*
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	.97	4.36	.81	1.897	.06
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	4.14	1.71	4.45	.78	2.000	.04*
	รวม	**3.91**	**.87**	**4.29**	**.68**	**2.911**	**0.00***

ากตารางที่ 4.16 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านจินตนาการ ทั้งรายข้อและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทั้งรายข้อและรายด้าน

	ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig.
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเป็นอิสระคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์	3.82	1.12	4.27	.87	2.723	.00*
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.89	.84	4.26	.85	2.525	.01*
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.89	1.12	4.34	.79	2.883	.00*
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70	1.09	4.29	.93	3.395	.00*
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.82	.94	4.32	.80	3.380	.00*
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.80	1.04	4.26	.77	3.073	.00*
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในองค์กร	3.80	1.02	4.24	.94	2.620	.01*
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	1.08	4.15	.91	1.958	.05*
	รวม	**3.91**	**.87**	**4.29**	**.68**	**2.911**	**0.00***

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทั้งรายข้อและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านวิสัยทัศน์ ทั้งรายข้อและรายด้าน

	ด้านวิสัยทัศน์	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig.
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล	3.84	.86	4.32	.80	3.324	.00*
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้าง และกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองอยู่เสมอ	3.84	.93	4.17	.82	2.209	.02*
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร	3.98	.97	4.36	.77	2.583	.01*
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองหรือวิธีการปฏิบัติงานที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	3.86	.87	4.26	.81	2.687	.00*
	รวม	**3.91**	**.87**	**4.29**	**.68**	**2.911**	**0.00***

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านวิสัยทัศน์ ทั้งรายข้อและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งรายข้อและรายด้าน

	ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig.
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความถนัดและสนใจของบุคลากร	3.93	.99	4.21	.87	1.718	.08
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.86	1.00	4.24	.84	2.399	.01*
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.05	1.01	4.27	.79	1.505	.13
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันและนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่	3.89	.86	4.32	.74	3.180	.00*
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีเทคนิคและวิธีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม	3.82	.89	4.19	.76	2.630	.00*
6.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.05	.91	4.37	.68	2.466	.01*
	รวม	**3.91**	**.87**	**4.29**	**.68**	**2.911**	**0.00***

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งรายข้อและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อ พบว่า ข้อ 1.ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความถนัดและสนใจของบุคลากร และข้อที่ 3.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งรายข้อและรายด้าน

	ด้านการทำงานเป็นทีม	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig.
		ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในองค์กร	4.00	.91	4.45	.69	3.400	.00*
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.95	.83	4.34	.81	2.669	.00*
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	.98	4.24	.88	2.480	.01*
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานการวางแผน การตัดสินใจร่วมกันภายในองค์กร	3.93	.90	4.29	.75	2.546	.01*
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	3.89	.89	4.36	.81	3.184	.00*
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันองค์กร	3.91	.96	4.37	.75	3.231	.00*
	รวม	**3.91**	**.87**	**4.29**	**.68**	**2.911**	**0.00***

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งรายข้อและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยนำผลที่ได้จากงานวิจัยเฉพาะผลการวิจัยในภาพรวมรายด้านทุกด้านของข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาสร้างเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีมซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านจินตนาการ

“...จินตนาการ มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ มีทัศนคติในเชิงบวก เป็นนักคิด นักสังเกต สามารถวาดภาพเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรได้ทั้งระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว มีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมาวิเคราะห์หาสาเหตุแล้วใช้ข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไปได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00 น.)

“...จินตนาการ เป็นการแสดงออกของผู้บริหารการศึกษาอาชีวศึกษา ถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ การมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขันในการทำงาน ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา สามารถมองเห็นโอกาสในทุกๆปัญหา เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 13.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความรู้รอบด้าน มีทักษะเฉพาะ รวมถึงมีประสบการณ์ในการทำงาน กล้าบริหาร เข้าใจปัจจัยความเสี่ยง คิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์เป้าหมายได้อย่างชัดเจน มีการสร้างแรงจูงใจ มีการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความคิดสร้างสรรค์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 13.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบูรณาการด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆต่อองค์กร กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีการวางแผนการทำงาน และสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, 12 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 16.00 น.)

ด้านที่ 2 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ลดอัตตาความเป็นตัวตนลง วางตัวเป็นกลาง พึ่งพาได้ ถอยให้เป็น ค่อยๆคิด ค่อยๆ ทำ เป็นคนที่มีความสุขุมรอบคอบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00 น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ควรมีความสามารถในการคิดและมองเห็นปัญหาพร้อมทางออกของปัญหา เสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ในหลายมุมมองหลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการทำงานได้ตลอดเวลา ภายใต้เป้าหมายหลักขององค์กร เข้าใจและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรได้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 13.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความฉลาดทางอารมณ์ มีความเห็นอกเห็นใจ สร้างความศรัทธา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์พร้อมเรียนรู้และยอมรับความเปลี่ยนแปลง เปิดใจกว้างและยอมรับทางความคิดของผู้อื่นอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการส่งเสริมสนับสนุนและให้รางวัลผู้ทำงานเป็นประจำ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 13.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ เต็มใจที่จะเรียนรู้ เปิดใจกว้างและยอมรับความเปลี่ยนแปลงรวมถึงความสามารถของผู้อื่น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 16.00 น.)

ด้านที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาภูมิสังคม เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล วางตัวเป็นกลาง มีทัศนคติเชิงบวก ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 0.900 น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ควรมีความสามารถในการมองภาพในอนาคตในการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และความสำเร็จของสถานศึกษา มองไกล มองกว้าง กล้าปรับเปลี่ยนเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ มีมโนทัศน์มองเห็นสถานการณ์ได้ทุกมิติได้อย่างลึกซึ้ง มีการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรร่วมกัน มีการเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์อยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 13.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำตามบทบาทและหน้าที่ตนเอง เข้าใจบริบทสังคมและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีการทำงานที่เป็นระบบ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และแสงหาความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กล้าคิดนอกกรอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พัฒนาองค์กรอย่างไม่หยุดนิ่งและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 13.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจบทบาทและความสำคัญของผู้นำคือเป็นผู้สอน ผู้แนะนำให้แก่บุคลากรในองค์กร มีใจใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สมารถนำความรู้และประสบการณ์มาสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 16.00 น.)

ด้านที่ 4 ความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ลดอัตตาความเป็นตัวตนลง สร้างกระบวนการและระบบคุณภาพในการทำงาน วางตัวเป็นกลาง เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 10 ธันวามคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00 น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีความสามารถในการให้บริหารกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ อย่างรวดเร็ว ชัดเจน สามารถวิเคราะห์ แยกแยะพฤติกรรมและการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างและหลากหลายได้ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติ ให้โอกาสในการคิดและตัดสินใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 13.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการสื่อสารที่ดี เคารพและตั้งใจฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมเปิดใจรับฟังและให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่แบ่งแยก ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความน่าเชื่อถือ ความศรัทธาภายในองค์กร มีการสื่อการสารที่ชัดเจน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 13.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ มีการทำงานร่วมกับชุมชนสังคม และให้สังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ.....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 16.00 น.)

ด้านที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการทำงานและแสดงความคิดเห็น มีการตัดสินใจร่วมกัน นำความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานด้วยกระบวนการPLC./PDCA./PA...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00 น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ อยู่เสมอ โดยเป็นผู้กำหนดทิศทางเป้าหมาย กลยุทธ์และนโยบายของสถานศึกษา ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ตามบทบาทหน้าที่ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้เกียรติ ยกย่องชมเชยและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสที่เหมาะสม รับฟังความคิดเห็น สร้างวัฒนธรรมองค์กรการทำงานแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 13.00 น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทำงานอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในระบบการทำงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 09.00น.)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน มีระบบการบริหารจัดการที่มีช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 13.00 น.)

*“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาภายในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน*และสร้างระบบคุณภาพในการดำเนินงาน*อยู่เสมอ...”*

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, 11 ธันวาคม พ.ศ. 2566 เวลา 16.00 น.)

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จากบทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
1) ด้านจินตนาการ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทัศนคติในเชิงบวก เป็นนักคิด กำหนดเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร 2. ผู้บริหารสถาศึกษาควรมีความคิดสร้างสรรค์ การมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขันในการทำงาน ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา สามารถมองเห็นโอกาสในทุกๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบูรณาการด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆต่อองค์กร กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีการวางแผนการทำงาน และสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร
2) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ลดอัตตาความเป็นตัวตน วางตัวเป็นกลาง สร้างความเชื่อความศรัทธาให้เกิดขึ้นในองค์กร 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความฉลาดทางอารมณ์ มีความเห็นอกเห็นใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดใจกว้างและยอมรับทางความคิดของผู้อื่นอยู่เสมอ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
3) ด้านวิสัยทัศน์	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาภูมิสังคม เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ยอมรับความเปลี่ยนแปลง 2.ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มองไกล มองกว้าง กล้าปรับเปลี่ยนเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ มีมโนทัศน์มองเห็นสถานการณ์ได้ทุกมิติ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กล้าคิดนอกกรอบ พัฒนาองค์กรอย่างไม่หยุดนิ่ง
4) ด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติ ให้โอกาส ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
5) ด้านการทำงานเป็นทีม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสในการทำงานและแสดงความคิดเห็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการตัดสินใจร่วมกัน นำความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานด้วยกระบวนการ PLC., PDCA. และ PA. 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาภายในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและสร้างระบบคุณภาพในการดำเนินงาน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแน

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้าง สรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนัก งานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำนวน 4 สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 290 คน (ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) มีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 จากนั้นทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าตามวิธีของครอนบาค (Alpha Coefficient of Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า เท่ากับ .988

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับมา จำนวน 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์พร้อมทั้งแปลผลและทดสอบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

โดยการใช้สถิติทดสอบ t-test และการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structructured Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยทำการวิเคราะห์และจำแนกข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรก คือด้านจินตนาการ รองลงมาด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยเมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้

1.1 ด้านจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรก อยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ต่อองค์กร รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ตามลำดับ

1.2 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรก อยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรก อยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างและกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเองอยู่เสมอ ตามลำดับ

1.4 ด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันและนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคและวิธีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในองค์กร รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า

2.1.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกคือ ด้านจินตนาการ รองลงมา คือด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว

2.1.1 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านวิสัยทัศน์

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน พบว่า

2.2.1 ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกคือ ด้านจินตนาการ รองลงมา คือด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว

2.2.2 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรกคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือด้านจินตนาการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

2.3 ผลสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย จากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ใน 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านจินตนาการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทัศนคติในเชิงบวก เป็นนักคิด กำหนดเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

2. ผู้บริหารสถาศึกษาควรมีความคิดสร้างสรรค์การมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขันในการทำงาน ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา สามารถมองเห็นโอกาสในทุกๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นภาย ในองค์กร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบูรณาการด้านความรู้ ทักษะ และประสบ การณ์มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต่อองค์กร กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีการวางแผนการทำงาน และสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร

2) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ลดอัตตาความเป็นตัวตน วางตัวเป็นกลาง สร้างความเชื่อความศรัทธาให้เกิดขึ้นในองค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความฉลาดทางอารมณ์ มีความเห็นอกเห็นใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดใจกว้างและยอมรับทางความคิดของผู้อื่นอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

3) ด้านวิสัยทัศน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาภูมิสังคม เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ยอมรับความเปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มองไกล มองกว้าง กล้าปรับเปลี่ยนเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ มีมโนทัศน์มองเห็นสถานการณ์ได้ทุกมิติ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กล้าคิดนอกกรอบพัฒนาองค์กรอย่างไม่หยุดนิ่ง

4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจเขามาใส่ใจเรา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ให้เกียรติ ให้โอกาส ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

5) ด้านการทำงานเป็นทีม

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสในการทำงานและแสดงความคิดเห็นแกผู้ใต้บังคับบัญชา มีการตัดสินใจร่วมกัน นำความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานด้วยกระบวนการ PLC., PDCA. และ PA.

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาภายในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างระบบคุณภาพในการดำเนินงาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ผู้วิจัยจะได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำผลอภิปรายรายด้าน เพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 3) ด้านวิสัยทัศน์และ 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 5) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ตามรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา และสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ยังมีการขับเคลื่อนนโยบายการอาชีวศึกษาจากส่วนกลางมาสู่จังหวัด ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเหมาะสมกับบริบทในการบริหารงานอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัดเลย สามารถตอบสนองความต้องการของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง เพื่อการพัฒนาประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถบูรณาการด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆต่อองค์กร มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการนำ

นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในองค์กร อีกทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 191) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของซูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 150) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร มีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนมีมุมมองหรือวิธีการปฏิบัติงานที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ์ คำภูเงิน (2561, หน้า 67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ (2562, หน้า 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทรง นัทธีศร (2561, หน้า 147) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันและนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 191) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทรง นัทธีศร (2561, หน้า 147) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในองค์กร อีกทั้งมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทรง นัทธีศร (2561, หน้า 147) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของณณัฐ ช่วยงาน (2565, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 191) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย มีประเด็นที่ควรเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาดังนี้

1) ควรนำแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปขยายผลให้มากขึ้น โดยสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย สามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดยึดถือปฏิบัติ หรือนำไปบรรจุไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อใช้ในการอบรมสัมมนาบุคลากรต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเชิงลึกเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงหลักการบริหารงานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สู่ความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

3) ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

4) ควรหาแนวทางหรือวิธีการการปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวซึ่งมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมน้อยที่สุด เพื่อให้เกิดความรัก ความศรัทธา และเกิดการยอมรับของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กวี วงศ์พุฒ. (2557). *ภาวะผู้นำในองค์กรสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม.

กิติ ตยัคคานนท์. (2543). *ภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

คำหมาน คนไค. (2542). *ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ : การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จันจิรา น้ำขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

จินตนา ดีดวงพันธ์.(2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิราวรรณ อินเกิด. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.* การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชัชวาล เจริญบุญ. (2554). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ซอฟี ราเซะ. (2560). *การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ซูไฮรี มะลีเป็ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณณัฐ ช่วยงาน.(2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สา นกังานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เดือนนพัทธ์ แก้วภูบาล. (2561). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เดือนพัทธ์ แก้วภูบาล. (2561). *หนังสือ “ภาวะผู้นำในองค์กร”* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพรินทร์ สุบินรัตน์. (2561). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บัญฑิต กิมศรี. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประวิต เอราวรรณ์. (2545). *การวิจัยปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.

ประเวศ วะสี. (2542). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

พรทิพย์ ศรีแดน. (2559). *คุณสมบัติและบทบาทของผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรทิพย์ ศรีแดน. (2559). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). ภาวะผู้นำในบริบทของพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระปลัดอภิสิทธิ์ ธีรปญฺโญ (เล็กภิญโญ). (2560). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยตุโต). (255). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *ภาวะผู้นำในบริบทของพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมานัต ธมฺมทินฺโน. (2563). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). (2548). *ภาวะผู้นำในบริบทของพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง*. ปริญญาคุรุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นกอง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา.* การค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2551). “พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ”.*วารสารวิจัยราชภัฏรำไพพรรณี*. ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2560).

ภุชงค์ บุญอภัย. (2557). “รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์โรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์) จังหวัดจันทบุรี”. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,* 8(1). 103-116. https://web.facebook.com/p/สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *คุณสมบัติของผู้นำที่ดี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทยพัฒน์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ 2553*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.sesa10.go.th [4 กันยายน 2545].

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นาน มีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2560). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.sesa 10.go.th [4 มีนาคม 2560].

วัฒนา ปะกิคา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิจิตร อาวะกุล. (2537). *การฝึกอบรม : การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วินา สุทธิโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วินา สุทธิโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำในยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิดและกรณีศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:ทิพยวิสุทธิ์.

ศิริวรรณ์ คำภูเงิน. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. การค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

เศาวนิต เศาณานนท์. (2542). *ทฤษฎีภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สถิตย์ กองคำ. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมคิด บางโม. (2546). *การฝึกอบรมและการประชุม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จูนพับลิชชิ่ง.

สมทรง นัทธีศร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยามหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมพงษ์ สิหะพล. (2547). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ ชี้แจง. (2552). “ภาวะผู้นำทางการศึกษา”. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 3(1). 48-49.

สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง. (2554). *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ : เอกสารคำสอนรายวิชา 402401*. Training for Professional Development.

สมัย สวัสดิ์ตระกูล. (2544). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). *รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นตริ้นแอนด์พับลิชชิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารการศึกษาและการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิปปนนท์ เกตุทัต. (2551). *การจัดการและการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทยพัฒน์.

สุบรรลุ เหตุผล. (2561). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ วงษ์เล็ก. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุวรรณ หมื่นตาบุตร. (2540). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โรงเรียนประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). *ความหมายและคุณสมบัติของผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). *แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทยพัฒน์.

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อนุสรณ์ สุทธหลวง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

อรนุช โขพิมพ์. (2555). *บทบาทและความสำคัญของผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรนุช โขพิมพ์. (2555). *บทบาทและความสำคัญของผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัยรีน สะมาแอ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

2. ภาษาอังกฤษ

Campbell. (1979). *Introduction to Educational Administration*. Allyn and Bacon.

Carter V. Good. (193). *Essentials of Educational Administration*. McGraw-Hill.

Fisk and Russell. (2000). *Measuring Organizational Behaviors: The Good*. The Bad. and The Ugly. Oxford University Press.

Good. C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.

Gulick. L. and Urwick. J. (1973). *Papers on the Science of Administration*. Columbia University Press.

Hoy and Miskel. (2001). *ducational Administration: Theory*. Research. and Practice. McGraw-Hill.

Jarvis. (1989). *The Practitioner's Guide to Teaching and Learning*. Routledge.

Johnson et al. (1974). *Foundations of Organizational Behavior*. Allyn and Bacon.

Kimbrough and Nunnery. (1983). *Educational Administration: An Introduction*. Macmillan.

Olsson Lisa. (2012). *Leadership and Creativity in Research Investigations of Leadership and Leader-Member Exchange (Lmx) in Research Grouped*. Department of Psychology : University of Gothenburg.

Owens. R. G. (2001). *Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform*. (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Rensis Likert. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. McGraw-Hill.

Smith. (2002). *Educational Leadership*. Jossey-Bass.

Stephen P. Robbins. (2001, p. 42). *Organizational Behavior*. Prentice Hall

Tyler. T. R. (1988). *What Is Procedural Justice? Criteria Used by Citizens to Assess the Fairness of Legal Procedures*. Law and Society Review.

Wentling. T. L. (1992). *Planning For Effective Training : a Guide to Curriculum Development*. Italy: Rome.

Will. M. (1993). *Managing the Training Process : Putting The Basic Into Practice*. London: McGraw-Hill.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านเนื้อหา
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2) ดร.กรรณิการ์ ไวโสภา

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการวัดผลและประเมินผล
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (วิจัย วัดผล และสถิติทางการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3) ดร.ทองสุข พามี

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย

4) นายศุภกฤต แกมนิรัตน์

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษา กษม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย

5) นายจิรายุทธ แก้วอาสา

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านการบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษา คม.บริหารการศึกษา
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๕๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายศุภกฤต แกมนิรัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางศิริพร ภูพาดแร่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางศิริพร ภูพาดแร่ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๓๘๐๔๓๕๐

วิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย
เลขที่รับ ๒๐๐๗
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย .../...
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๑๐

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๕๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๑๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ทองสุข พามี ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางศิริพร ภูพาดแร่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางศิริพร ภูพาดแร่ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๓๘๐๔๓๕๐.

☑ ทราบ
☑ อนุญาต ☐ อนุมัติ
26 / ๐๑ / ๖๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๔๕๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายจิรายุทธ แก้วอาสา ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางศิริพร ภูพาดแร่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางศิริพร ภูพาดแร่ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๓๘๐๔๓๕๐

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๓๙๒ **วันที่** ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

ด้วย นางศิริพร ภูพาดแร่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางศิริพร ภูพาดแร่ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๓๘๐๔๓๕๐

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๓๙๒ **วันที่** ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วย นางศิริพร ภูพาดแร่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และได้ให้คำปรึกษา ตลอดถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๑๔ ๖๑๖
นางศิริพร ภูพาดแร่ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๒ ๓๘๐๔๓๕๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๕

๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

วิทยาลัยศรีล้านช้าง
รับที่ 680
วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567
เวลา 11.20 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายศุภกฤต แกมนิรัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย

ด้วย นางศิริพร ภูพาดแร่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดเลย" โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางศิริพร ภูพาดแร่ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นางศิริพร ภูพาดแร่ ผู้วิจัย
โทร.๐๘๒ ๘๖๘๔๒๒๘

ลงชื่อ
(นายพลสิทธิ์ เยือนเรียง)
รองผู้อำนวยการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูล

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. วิทยาลัยเทคนิคเลย	สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย
3. วิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย	สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย
4. วิทยาลับการอาชีพวังสะพุง	สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๖๑

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายศุภกฤต แกมนิรัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางศิริพร ภูพาดแร่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาในสังกัดของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางศิริพร ภูพาดแร่ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางศิริพร ภูพาดแร่ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๒-๘๖๘-๔๒๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๖๑

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายอดิศักดิ์ ปัญญาสิม ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวังสะพุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางศิริพร ภูพาดแร่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย" โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาในสังกัดของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางศิริพร ภูพาดแร่ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางศิริพร ภูพาดแร่ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๒-๘๖๘-๔๒๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๖๑

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายทองสุข พามี ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางศิริพร ภูพาดแร่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย" โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาในสังกัดของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางศิริพร ภูพาดแร่ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางศิริพร ภูพาดแร่ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๒-๘๖๘-๔๒๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๖๑

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายศุภกฤต แกมนิรัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางศิริพร ภูพาดแร่ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย" โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาในสังกัดของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางศิริพร ภูพาดแร่ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางศิริพร ภูพาดแร่ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๒-๘๖๘-๔๒๒๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนทุกท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีประเด็นคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย 5 ด้าน คือ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใดๆ ทั้งสิ้น ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามครบทุกตอนทุกข้อจะเป็นพระคุณอย่างสูง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิจัย ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน และทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของผู้ตอบทุกข้อมีคุณค่า และถือว่าเป็นความลับเฉพาะบุคคล ที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Google form โดยการ Scan จาก QR Code ด้านล่างนี้ ในการนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศิริพร ภูพาดแร่
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

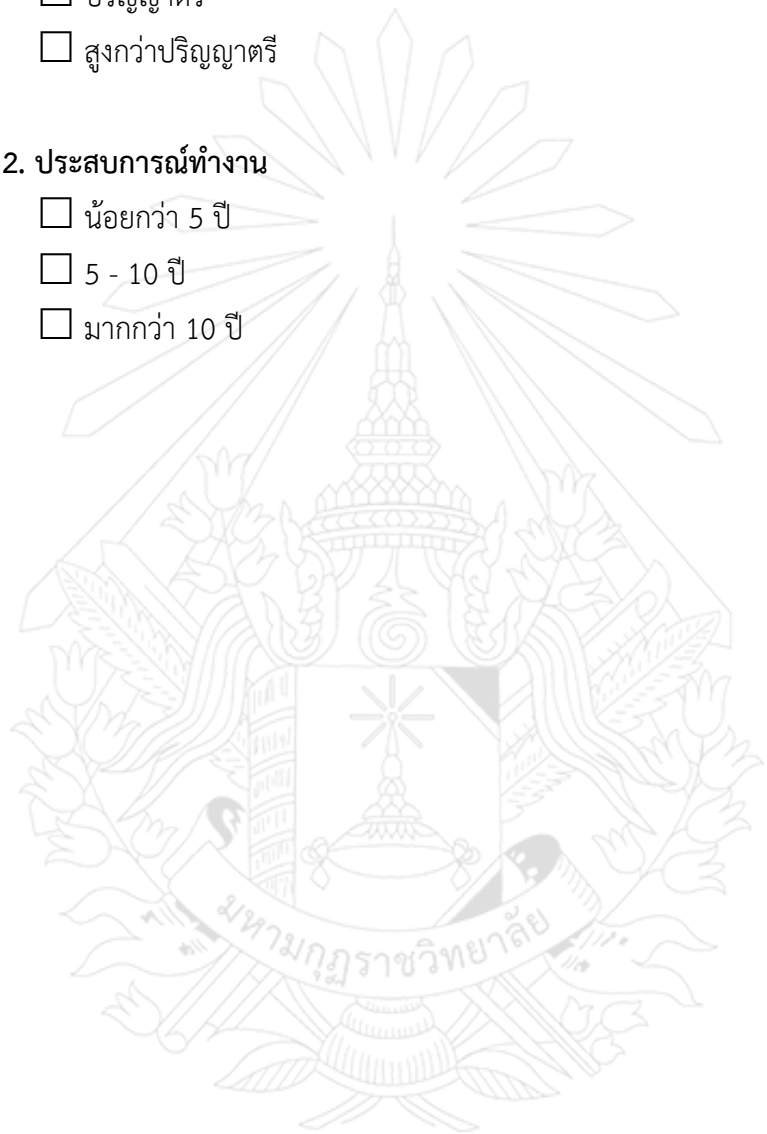
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

คำชี้แจง : เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท ดังนี้

5 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านจินตนาการ						
00	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆต่อองค์กร	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดตอบทุกข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านจินตนาการ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต่อองค์กร					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา					
ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเป็นอิสระ คิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในองค์กร					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านวิสัยทัศน์						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้าง และกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองอยู่เสมอ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองหรือวิธีการปฏิบัติงานที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
ด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมอบหมายงานตามความถนัดและสนใจของบุคลากร					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันและนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่					
22	ผู้บริหารสถานศึกษา มีเทคนิคและวิธีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในองค์กร					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน การวางแผน การตัดสินใจร่วมกันภายในองค์กร					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่าน

แบบสัมภาษณ์ประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย โดยมีประเด็นคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน คือ

1) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ
2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว
3) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์
4) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล
5) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม

แบบสัมภาษณ์ประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใด

ศิริพร ภูพาดแร่
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล (นาย/นาง/นางสาว).....

ประวัติการศึกษา.....

.....

.....

.....

สถานที่ทำงาน.....

.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน คือ

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาบูรณาการด้านความรู้ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต่อองค์กร ได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้าง และกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองอยู่เสมอได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคและวิธีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

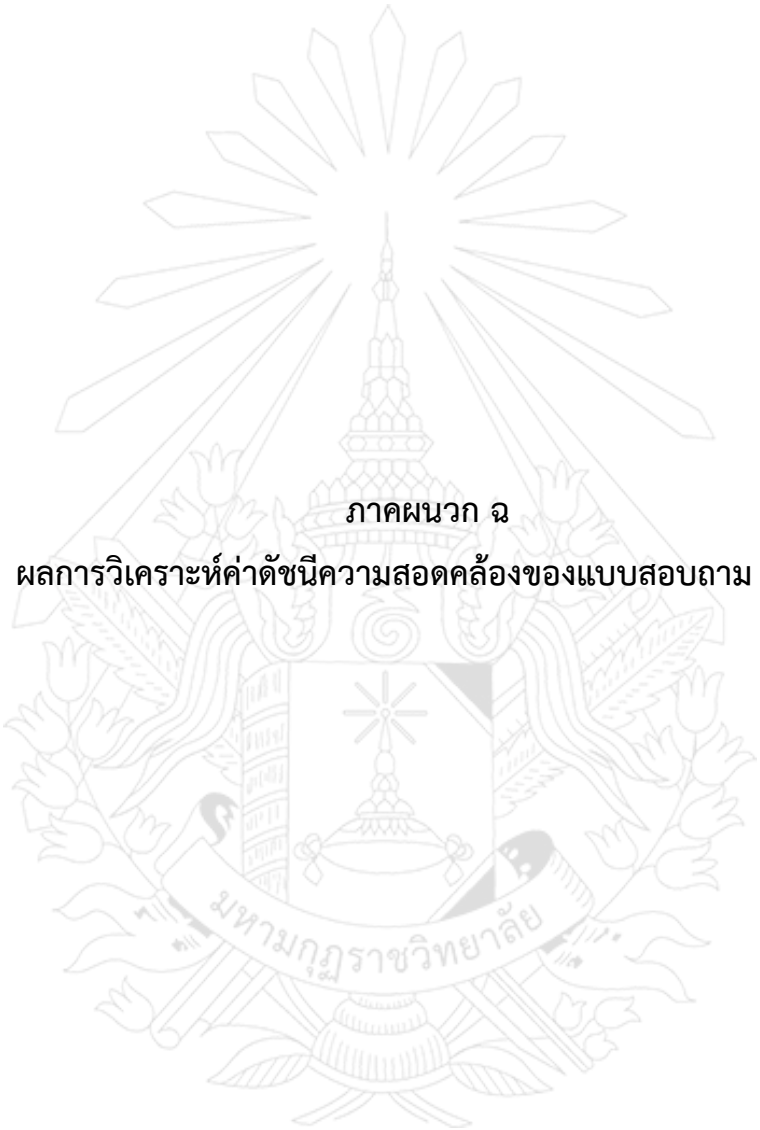
.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์



ภาคผนวก ฉ
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ

1. วิทยาลัยเทคนิคเลย	สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย
3. วิทยาลัยการอาชีพด่านซ้าย	สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (ค่า IOC) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1	สถานภาพ ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( ) ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	ระดับการศึกษา ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	ประสบการณ์ทำงาน ( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 5 - 10 ปี ( ) มากกว่า10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเลย

ข้อ	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านจินตนาการ								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบูรณาการด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้ใหม่และสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว								
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบหลายแนวทาง คิดนอกกรอบ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิด ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กร	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในองค์กร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านวิสัยทัศน์								
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มองไกล ใจกว้าง และกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในองค์กร	+1	0	+1	+1	+1	0.80	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีมุมมองหรือวิธีการปฏิบัติงานที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
18	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความถนัดและสนใจของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรตามศักยภาพของบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
ด้านการทำงานเป็นทีม								
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานการวางแผน การตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

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	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1.1	110.53	497.775	.860	.988
Q1.2	110.63	498.654	.855	.988
Q1.3	110.60	498.386	.807	.988
Q1.4	110.53	495.637	.877	.988
Q1.5	110.37	495.482	.824	.988
Q2.1	110.63	494.654	.793	.988
Q2.2	110.70	504.700	.778	.988
Q2.3	110.63	496.861	.798	.988
Q2.4	110.83	493.454	.871	.988
Q2.5	110.70	500.217	.784	.988
Q2.6	110.70	496.148	.886	.988
Q2.7	110.80	496.372	.812	.988
Q2.8	110.73	491.375	.918	.988
Q3.1	110.73	497.995	.903	.988

Q3.2	110.80	494.717	.920	.988
Q3.3	110.63	495.895	.927	.988
Q3.4	110.67	498.437	.928	.988
Q4.1	110.67	497.333	.836	.988
Q4.2	110.67	500.092	.801	.988
Q4.3	110.57	498.116	.869	.988
Q4.4	110.63	500.654	.887	.988
Q4.5	110.77	497.220	.909	.988
Q4.6	110.50	497.707	.885	.988
Q5.1	110.47	498.120	.900	.988
Q5.2	110.60	502.938	.800	.988
Q5.3	110.80	494.579	.854	.988
Q5.4	110.63	499.482	.921	.988
Q5.5	110.63	497.826	.919	.988
Q5.6	110.63	495.895	.887	.988

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางศิริพร ภูพาดแร่

วัน เดือน ปีเกิด : วันเสาร์ ที่ 5 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2523

ชาติภูมิ : กาฬสินธุ์

ที่อยู่ปัจจุบัน : 216 หมู่ 18 บ้านโคกคำ ตำบลบัวบาน อำเภอยางตลาด
จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46120
E-mail. siriporn.poopadrae@gmail.com
Tel. Mobile. 082 8684228

ประวัติการศึกษา : ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ประวัติการทำงาน : ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ วิทยาลัยเทคนิคเลย
ตำบลกุดป่อง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
รหัสไปรษณีย์ 42000